

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano

Un abordaje desde el derecho a la salud mental

Freddy Guillermo Coello Cadena

Tutor: Álvaro Raúl Peralta Beltrán

Quito, 2023



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Freddy Guillermo Coello Cadena, autor del trabajo intitulado “Riesgos psicosociales en el Derecho laboral ecuatoriano: Un abordaje desde el derecho a la salud mental”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

19 de junio de 2023

Firma: _____

Resumen

Este trabajo de titulación indaga, analiza y trata sobre los riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano, desde el derecho a la salud mental y la seguridad laboral. La idea central es que la gestión de riesgos psicosociales está enmarcada en la interdependencia e interrelación de los derechos fundamentales a la salud mental, trabajo y vida digna.

Se fundamenta que la prevención de los riesgos psicosociales forma parte de la obligación que tiene el empleador de garantizar un ambiente laboral sano, equilibrado y libre de violencia.

Para sostener esta idea, el presente trabajo de titulación concibe a la salud como un aspecto integral que incluye el aspecto fisiológico y psicológico. De ahí que, el bienestar afectivo del trabajador es trascendental para la autorrealización individual y es un derecho reconocido tanto en la Constitución ecuatoriana como en instrumentos internacionales.

Palabras clave: derecho laboral, salud mental, seguridad laboral, riesgos psicosociales.

A mis padres Freddy y Jannie, por su amor y ejemplo de constante superación. A mi hermano Alexander, hombre virtuoso y excelente profesional. A mis hijos Oliver y Johann Sebastian a quienes amo mucho. A Lorena, por siempre confiar en mí y formar conmigo una bella familia. Ustedes son mi tesoro más grande.

Agradecimientos

Agradezco a mi tía, Dra. Beatriz Cadena Landázuri, por su apoyo y cariño incondicional en todas las etapas de mi vida.

Tabla de contenidos

| | |
|--|-----------------|
| Abreviaturas | 13 |
| Introducción..... | 15 |
| Capítulo primero Derecho a la salud mental en el trabajo y teoría de riesgos psicosociales | 17 |
| 1. Derecho a la salud mental | 18 |
| 2. Derecho a la seguridad laboral | 21 |
| 3. Interrelación e interdependencia del derecho a la salud mental, derecho al trabajo y seguridad laboral | 37 |
| 4. Teoría de los riesgos psicosociales..... | 40 |
| 5. Metodologías de evaluación de riesgos psicosociales más relevantes | 46 |
| Capítulo segundo Análisis crítico de las principales normativas que regulan la gestión de riesgos psicosociales, desde el derecho a la seguridad laboral y salud mental | 53 |
| 1. Código del Trabajo..... | 53 |
| 2. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo | 56 |
| 3. Normativa relacionada con las enfermedades profesionales y su categorización.... | 59 |
| 4. Normas del Ministerio del Trabajo | 63 |
| 5. Normas ISO INEN | 72 |
| 6. Otras normas relevantes | 76 |
| Capítulo tercero Lineamientos para mejorar la gestión de riesgos psicosociales: ejes de evaluación, intervención, control y seguimiento | 81 |
| 1. Generalidades sobre la gestión de riesgos psicosociales..... | 81 |
| 2. Eje de evaluación..... | 82_Toc142988956 |
| 3. Eje de intervención y control..... | 87 |
| 4. Eje de seguimiento | 93 |
| Conclusiones..... | 97 |
| Bibliografía..... | 99 |

Abreviaturas

| | |
|--------|---|
| AESST | Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| CADH | Convención Americana sobre los Derechos Humanos |
| CAN | Comunidad Andina de Naciones |
| CE | Constitución de la República del Ecuador |
| CIE | Clasificación Internacional de Enfermedades |
| COPSOQ | Cuestionario Psicosocial de Copenhague |
| CT | Código del Trabajo |
| DADDH | Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre |
| DE | Decreto Ejecutivo |
| DESC | Derechos económicos, sociales y culturales |
| DUDH | Declaración Universal de Derechos Humanos |
| IESS | Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social |
| INSST | Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| ISO | International Organization for Standardization |
| ISTAS | Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (España) |
| LOS | Ley Orgánica de Salud |
| LPRL | Ley de Prevención de Riesgos Laborales (España) |
| LSS | Ley de Seguridad Social |
| LSST | Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Perú) |
| MSP | Ministerio de Salud Pública |
| NOM | Norma Oficial Mexicana |
| NTE | Norma Técnica Ecuatoriana |
| NTP | Nota Técnica de Prevención |
| OEA | Organización de Estados Americanos |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |
| OPS | Organización Panamericana de la Salud |
| PIDESC | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales |
| RSGRT | Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo |

| | |
|------|---------------------------------------|
| SGRT | Seguro general de riesgos del trabajo |
| SST | Seguridad y salud en el trabajo |
| STQ | Síndrome del trabajador quemado |
| TEPT | Trastorno de Estrés Postraumático |
| UNE | Una Norma Española |

Introducción

El presente trabajo de titulación trata sobre la gestión de riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano. Al cumplirse tres años desde en Ecuador que se declaró el estado de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19, se han dado importantes cambios normativos sobre todo en la regulación de jornadas laborales y modalidad de teletrabajo.

De acuerdo a un reciente informe publicado por la OMS, la pandemia ha generado una crisis global de salud mental, con un incremento del 25% en trastornos de ansiedad y depresión.¹ Ciertos cambios en el ámbito laboral han repercutido en la salud mental de los trabajadores. La OIT considera que las causas son: pérdidas de horas de trabajo, incremento del desempleo e informalidad, merma de ingresos laborales en empresas, liquidaciones de empresas, precarización laboral e inestabilidad.² En la centésima novena reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se ha resaltado la importancia de fortalecer las medidas de seguridad y salud en el trabajo, especialmente las relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales.³

El 25 de junio de 2021 entró en vigor el Convenio 190 *sobre la violencia y el acoso* de la OIT, aplicable para el sector público y privado. Contiene definiciones de acoso, principios de protección y lineamientos para los procedimientos administrativos de denuncia.

Otro cambio considerable es la publicación de la CIE-11 en febrero de 2022 por la OMS. Esta edición incluye el QD85 *Síndrome de desgaste ocupacional*, enfermedad ligada a la riesgos psicosociales y también denominada Síndrome del Trabajador Quemado.

En el ordenamiento jurídico nacional, 2022 se expidieron varias normas que regulan aspectos relacionados con la salud mental y riesgos psicosociales, como las *Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión laboral*, *Reglamento de Promoción y Salud en el Trabajo* y NTE INEN-ISO 45003.

¹ OMS, “Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general”, 2022, 2, <https://tinyurl.com/yc736jrx>.

² OIT Conferencia Internacional del Trabajo, “Llamamiento mundial a la acción”, 2021, <https://tinyurl.com/yz36dbvv>.

³ Ibid.

En 2023 se promulgó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, la cual exige a los empleadores que cuenten con más de 25 trabajadores, promover condiciones de trabajo que disminuyan el acoso laboral y acoso sexual. El 20 de enero de 2023 entró en vigencia el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, que contiene las *Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión laboral*. Regula algunos aspectos como los derechos de los teletrabajadores, política de desconexión y medidas en seguridad y salud en el trabajo.

Estas normas se incorporan al bagaje del ordenamiento jurídico nacional, y a su vez responden a lineamientos de instrumentos y tratados internacionales que hacen alusión a la gestión de riesgos psicosociales desde el derecho a la salud mental y seguridad laboral.

El primer capítulo de este trabajo consiste desarrollar un marco teórico del derecho a la salud mental y seguridad laboral, partiendo desde el paradigma de los derechos económicos, sociales y culturales. Se analizará y contrastarán fuentes doctrinarias y normativas, para determinar la aplicabilidad de dichos principios jurídicos a la gestión de riesgos psicosociales.

En el segundo capítulo se realiza un análisis crítico de las principales normativas ecuatorianas que regulan la gestión de riesgos psicosociales, tomando en cuenta el derecho a la salud mental y la seguridad laboral.

El capítulo tercero aborda los lineamientos para mejorar la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones, desde los ejes de evaluación, intervención y seguimiento. Son consideradas diversas fuentes como normas, protocolos y guías nacionales e internacionales, y literatura especializada.

La disertación aspira a la concientización de la salud mental en los entornos laborales, frente a un escenario de deterioro en la calidad del empleo y la precarización laboral, a consecuencia de la última emergencia sanitaria global.

Capítulo primero

Derecho a la salud mental en el trabajo y teoría de riesgos psicosociales

Este capítulo desarrolla la teoría del derecho a la salud mental, considerando su interrelación con el derecho al trabajo y derecho a la vida digna, tomando como referencia los derechos económicos, sociales y culturales. El propósito es determinar la aplicabilidad de estos principios jurídicos a la gestión de riesgos psicosociales. Luego, se abordarán conceptos y modelos teóricos de la teoría de riesgos psicosociales.

Primero, se revisarán algunas estadísticas que refleja el impacto de la pandemia en la salud mental, para luego arribar a la salud mental en el trabajo. Según la OMS, 1 de cada 8 personas padecen trastornos mentales. Estos aumentaron considerablemente a partir de la pandemia COVID-19. En 2019, 301 millones de personas padecían trastorno de ansiedad, 40 millones trastorno bipolar, 24 millones esquizofrenia, 3 millones trastornos alimenticios, 40 millones trastornos de comportamiento disruptivo y disocial.⁴

La pandemia ha incrementado en 25% la prevalencia de ansiedad y depresión a nivel mundial. La OMS considera que las causas se deben al estrés por las medidas de confinamiento y el distanciamiento social.⁵ Estos datos sugieren que en el trabajo el estrés está asociado con el temor de contagio que tenían los trabajadores o el retorno al trabajo luego del trabajo remoto. Sin duda, estos riesgos emergentes requieren mayor observación y fortalecimiento de la gestión de riesgos psicosociales.

La OMS estima que 5% de adultos en todo el mundo padecen depresión y en 2019 se calcula que 280 millones de personas sufrían este trastorno. Es la principal causa de discapacidad y puede llevar al suicidio.⁶ En el continente americano se calcula que aproximadamente 50 millones de personas tienen depresión. En Ecuador, los últimos datos revelan que hubo 50.379 personas diagnosticadas con depresión.⁷

La pandemia provocada por el COVID-19 ha deteriorado la salud mental de la población en general, por eso, la OMS y la OIT recomiendan a las organizaciones, adoptar medidas para disminuir las afectaciones a la salud mental y capacitar a líderes en

⁴ OMS, “Trastornos mentales: datos y cifras”, 9 de junio de 2022, <https://tinyurl.com/vnf2f6z4>.

⁵ OMS, “La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo”, 2 de marzo de 2022, <https://tinyurl.com/yc6s88u9>.

⁶ OMS, “Depresión: datos y cifras”, 13 de septiembre de 2021, <https://tinyurl.com/mr293cmz>.

⁷ Ecuador MSP, “Día Mundial de la Salud. Depresión: Hablemos”, accedido 22 de marzo de 2023, <https://tinyurl.com/ycyukc9p>, párr. 2.

prevención del estrés y apoyar a los trabajadores que sufren algún trastorno mental.⁸ En este contexto, la gestión de riesgos psicosociales está orientada a mitigar los efectos de peligros psicosociales recrudecidos por la crisis global sanitaria y a los que están expuestos los trabajadores.

1. Derecho a la salud mental

A nivel global, la asistencia en salud mental en los sistemas de salud mental es precaria. La OMS señala en un reciente informe publicado en 2022, que hay varios factores que impiden a las personas buscar ayuda para los trastornos mentales, como deficiente calidad de servicios sanitarios, falta profesionales especializados en salud mental, estigmatización y escasos recursos económicos.⁹

Se puede agregar que los entornos laborales son riesgosos para la salud mental, por lo que los empleadores están obligados a seguir las directrices sobre SST, realizar intervenciones institucionales¹⁰ y capacitar al personal en gestión de riesgos psicosociales. Para comprender el desarrollo normativo de la gestión de riesgos psicosociales, primero hay que comprender la situación actual del derecho a la salud mental y su relación con la seguridad laboral.

Al hablar de salud es necesario entenderla desde un enfoque integral. La OMS la define como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.¹¹ De la definición de la OMS se puede inferir que se pasa de la simple concepción fisiológica y somática a otra más amplia en la que se tiene en cuenta que la persona posee funciones cognitivas, psíquicas y sociales. Así, la salud no puede estar disociada del bienestar psicológico, superando así la creencia de que en el entorno laboral solo importa la salud física.

Los Estados firmantes de tratados de derechos humanos, están obligados a adoptar acciones planificadas y puntualizadas en objetivos e indicadores. Mediante estos instrumentos en materia de derechos sociales, los Estados parte se obligan a proteger,

⁸ OIT, “La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo”, 28 de septiembre de 2022, <https://tinyurl.com/bdzdjsr6>.

⁹ OMS, “Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general”.

¹⁰ *Ibid.*, 8.

¹¹ OMS, *Constitución de la OMS*, 22 de julio de 1946.

promover y garantizar el derecho a la salud mental en leyes, reglamentos, programas, campañas e iniciativas en el ámbito nacional.¹²

Los derechos fundamentales están relacionados entre sí, por lo que el goce del derecho al trabajo dependerá de un ambiente seguro que propicie la salud física y mental. El derecho fundamental a la salud, está reconocido en la DUDH: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar [...]”.¹³ Considerando esta definición sugerida por la OMS, se deduce que la salud mental es un derecho humano del trabajador y su familia. El espíritu de la DUDH concibe que todos los derechos son indivisibles, orgánicos e inseparables.

La Constitución de la OMS en su preámbulo, concibe a la salud como un derecho fundamental,¹⁴ por lo que el goce máximo de este derecho no debe estar restringido a ninguna persona.

En el orden de los tratados internacionales de derechos humanos, el art. 12 del PIDESC establece: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”.¹⁵ Con este reconocimiento, es inevitable concluir que los gobiernos tienen la obligación de emitir políticas públicas, programas y normas que permitan el goce máximo de la salud mental, y ahí es donde nace la necesidad de que se regule la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Cuando el PIDESC se refiere al *más alto nivel posible de salud*, se refiere a un entramado de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios que fomenten el equilibrio físico, mental y social.¹⁶ De acuerdo al *Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física*, estas obligaciones exigen la realización de una estrategia de salud mental pública y acceso sin discriminación a servicios con un enfoque de derechos humanos.¹⁷ Según el informe del

¹² ONU Asamblea General. Consejo de Derechos Humanos, “Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”, 28 de marzo de 2017, <https://tinyurl.com/4h2uzdju>.

¹³ ONU Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948, <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, art. 25, núm. 1.

¹⁴ OMS, *Constitución de la OMS*.

¹⁵ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1 de marzo de 1976.

¹⁶ ONU Comité de DESC, *Observación General Nro. 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*, E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000, <https://tinyurl.com/dwbafjvm> párr. 9.

¹⁷ ONU Asamblea General. Consejo de Derechos Humanos, “Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”.

relator especial, el PIDESC fija el marco jurídico aplicable para el derecho a la salud mental y derecho al trabajo en un ambiente seguro.

Siguiendo el esquema DESC, el contenido mínimo de los derechos tiene las siguientes dimensiones: “disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad”¹⁸. La accesibilidad implica que el Estado debe suprimir las barreras para el acceso al derecho, disponibilidad es que exista infraestructura y recursos cuantitativamente suficientes para que las personas gocen del derecho. Aceptabilidad es la adecuación de los servicios públicos a las características culturales. Calidad tiene que ver con aspectos cualitativos.

Con la finalidad de comprender el contenido mínimo de los derechos sociales, es preciso referirse a otros documentos generados por el Comité DESC. En la Observación General Nro. 14 se desarrolla prolijamente el contenido del derecho a la salud: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como ausencia de afecciones y enfermedades”.¹⁹ El Comité reconoce que el derecho a la salud está relacionado con otros derechos fundamentales, entre ellos el trabajo, vida digna y seguridad.²⁰ El derecho a la salud no implica solamente estar sano y recibir oportunamente asistencia médica, sino que es un derecho que abarca el desempeño de una actividad laboral saludable.

En lo concerniente a la salud mental y las dimensiones del contenido mínimo de los derechos, la accesibilidad implica que las personas puedan acceder sin discriminación a servicios de salud mental que no representen costos onerosos y fuera de su alcance. Aceptabilidad: que los establecimientos sean respetuosos de la ética médica y psicológica. Calidad: que los establecimientos que proporcionan atención en psiquiatría y psicología se sujeten a los estándares desde el punto de vista científico y metodológico.

En el ámbito del sistema interamericano de derechos humanos, el Protocolo de San Salvador concibe a la salud como: “El disfrute del más alto nivel del bienestar físico, mental y social”.²¹ Los Estados se comprometen a prevenir y tratar enfermedades profesionales,²² entre las cuales no se pueden descartar los trastornos mentales originados en el lugar de trabajo.

¹⁸ Ramiro Ávila Santamaría, *Los derechos económicos, sociales y culturales. Doctrina, jurisprudencia y normativa* (Quito: Ediciones Legales, 2020), 95.

¹⁹ ONU Comité de DESC, *Observación General Nro. 14*.

²⁰ *Ibid.*, párr. 3.

²¹ OEA, *Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*, AG/RES. 907 (XVIII-0/88), 17 de noviembre de 1988, <https://tinyurl.com/3xzkbj5b>, art. 10.

²² *Ibid.*, art. 10, letra d.

La Convención Americana de Derechos Humanos resalta que: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”.²³ Desde luego, hay una relación con el derecho a la salud mental porque el aspecto psicológico forma parte del bienestar íntegro del ser humano. La salud mental del trabajador se ve amenazada cuando está sujeto a exigencias que le provocan tensión emocional, depresión y ansiedad.

En la Constitución ecuatoriana, la salud está dentro de los derechos del *buen vivir*: “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”.²⁴ La garantía y respeto de todos los derechos sociales es un deber primordial del Estado, el cual debe garantizar el goce efectivo sin restricción

Lo señalado en el texto constitucional permite concluir que, disfrute del derecho a la salud mental se relaciona con el ambiente laboral. Dicho de otro modo, no puede existir buen vivir en un clima organizacional dañino para la salud mental.

2. Derecho a la seguridad laboral

El derecho a la seguridad laboral se desprende directamente del derecho al trabajo. La Constitución impone al Estado el deber de garantizar a los trabajadores el desempeño de un trabajo seguro y digno.²⁵ El trabajo digno presupone: “El respeto de los derechos fundamentales de la persona humana (incluye el respeto a la integridad física y mental del trabajador en ejercicio de su empleo)”.²⁶ Los entornos laborales seguros son un derecho fundamental y reportan beneficios a largo plazo a los empleadores, mediante el fortalecimiento de la fidelización, sentido de pertenencia y aumento de la productividad, según la OMS.²⁷

Por el contrario, un entorno laboral inseguro fomenta condiciones desfavorables para la salud mental como el acoso laboral, violencia interpersonal, prácticas discriminatorias y aumento del estrés.

²³ OEA, *Convención Americana de Derechos Humanos*, 22 de noviembre de 1969, <https://tinyurl.com/2avnfr4e>, art. 5.

²⁴ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 32.

²⁵ *Ibid.*, art. 33.

²⁶ Ávila Santamaría, *Los derechos económicos, sociales y culturales. Doctrina, jurisprudencia y normativa*, 255.

²⁷ OMS, “La salud mental en el trabajo”, 28 de septiembre de 2022, <https://tinyurl.com/2x25upmp>.

La OMS recomienda diseñar e integrar la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo para mejorar la seguridad laboral y prevenir los trastornos mentales causados por el trabajo a través de intervenciones institucionales, las cuales evalúan, reducen, modifican o suprimen los riesgos psicosociales.²⁸

La OIT y OMS recomiendan un modelo para lograr entornos laborales seguros para la salud mental: prevenir mediante la gestión de riesgos psicosociales; proteger y promover la salud mental en el trabajo, a través del entrenamiento de habilidades sociales y capacitación respecto de la salud mental; apoyar a trabajadores con condiciones de salud mental a través de programas de retorno al trabajo; y crear un ambiente favorable y cultura organizacional con liderazgo, derechos y participación.²⁹

En este modelo de entornos laborales, la OIT/OMS aluden a la salud laboral. Este concepto hay que entenderlo como: “El campo de conocimiento y acción en el que convergen disciplinas, profesionales y estrategias diversas con el objetivo común de proteger, promover y restaurar la salud de las personas en su relación con el trabajo”.³⁰ En relación a los DESC y la Observación General Nro. 14, se concluye que el objeto de la salud laboral es lograr el más alto disfrute del derecho a la salud en un ambiente de trabajo seguro, incorporando elementos preventivos de evaluación, intervención y rehabilitación.

El PIDESC señala que la plena efectividad del derecho al trabajo obliga a: “Que los Estados parte introduzcan mejoras en todos los aspectos de la higiene ambiental e industrial; la prevención, el tratamiento y la lucha contra las enfermedades epidémicas, endémicas, ocupacionales y otras”.³¹ Este instrumento pone en relieve que, en el ambiente laboral, la prevención de enfermedades ocupacionales se articula desde la gestión en la SST.

Analizando el PIDESC y la Observación General Nro. 14, la seguridad laboral permite el trabajo decente. Dentro de esta doctrina, los términos trabajo digno, empleo digno y empleo decente tienen los mismos significados. Para la OIT, el trabajo decente no puede estar dissociado de la seguridad en el trabajo,³² lo que implica desde luego el desempeño de una labor que permita la autorrealización personal y familiar. Este criterio

²⁸ Ibid.

²⁹ OIT/OMS, “Mental health at work”:, accedido 3 de abril de 2023, <https://tinyurl.com/yckfta77>.

³⁰ Carlos Ruiz Frutos et al., *Salud laboral*, 4.^a (Barcelona: Elsevier Masson, 2014), 27.

³¹ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, art. 12.

³² OIT Oficina Internacional del Trabajo, *Memoria del director general: trabajo decente*, 87.^a reunión, 1999, <https://tinyurl.com/bdd78cmh>.

es compartido por la OMS, que define al trabajo decente es indispensable para la salud mental porque genera un medio de vida, sentido de autorrealización, relaciones sociales, establecer rutinas y fijar proyectos de vida.³³

¿Qué deben hacer los gobiernos para procurar el trabajo decente? En 2008 la Conferencia Internacional del Trabajo definió objetivos estratégicos en torno a este tema. Entre estos objetivos consta la protección de la seguridad laboral a través de programas, políticas y acciones sostenibles a largo plazo, adaptadas a las circunstancias nacionales.³⁴ Este planteamiento sugiere que, el trabajo decente y la seguridad laboral son dos elementos esenciales y funcionales en el derecho al trabajo.

Ahora bien, el desarrollo normativo de la seguridad laboral tiene sus orígenes normativos en instrumentos de la OIT. A manera de síntesis, los convenios de la OIT relacionados con la salud y seguridad en el trabajo sostienen que las labores deben realizarse en un ambiente saludable, y que las condiciones de trabajo deben ser coherentes con la dignidad humana.³⁵ Los instrumentos que tienen relación directa con la gestión de riesgos psicosociales son: Convenio 155 y Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores; Convenio 161 y Recomendación 171 sobre los servicios de salud en el trabajo.

Respecto del Convenio 155, de manera similar al modelo de entornos laborales seguros, este instrumento propone la siguiente definición de salud laboral: “El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.³⁶ Este artículo admite que la parte psicológica está relacionada con la seguridad laboral, por lo que debe ser abordada integralmente por la política nacional, normativas y modelos de gestión.

El instrumento precisa que, los Estados miembros deben formular y poner en marcha políticas públicas relacionadas con la SST, de manera periódica.³⁷ Dicho de otro modo, las políticas públicas y normas relacionadas con la seguridad laboral no son inmutables, ya que los componentes culturales, tecnológicos, sociales y económicos

³³ OMS, “La salud mental en el trabajo”.

³⁴ OIT Conferencia Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 10 de junio de 2008, <https://tinyurl.com/2wasasn3>.

³⁵ OIT, “Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 2016, <https://tinyurl.com/2p86kxr3>.

³⁶ OIT, *C155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 22 de junio de 1981, <https://tinyurl.com/34km7cf3>, art. 3, letra e.

³⁷ OIT, art. 4.

cambian constantemente. En el ámbito psicosocial, los avances tecnológicos, sociales y culturales afectan a la interacción social, creencias individuales y estrés laboral, razón por la cual las normativas deben adaptarse a estos cambios.

A nivel de políticas públicas, el Convenio 155 reconoce: “Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.³⁸ Esto quiere decir, que las políticas y normas regulatorias de prevención de riesgos psicosociales tienen la finalidad reducir las afectaciones psicológicas a consecuencia del trabajo y la exposición a estos riesgos.

Este instrumento también compromete a los Estados parte en la implementación de un sistema de inspección que controle el cumplimiento de la política nacional, leyes y reglamentos relacionados con la seguridad laboral.³⁹ En Ecuador, esa competencia la tiene el Ministerio del Trabajo, ente que puede ejercer la potestad sancionadora.

El Convenio 155 contiene una disposición que conviene analizar si es aplicable o no a la gestión de riesgos psicosociales: “De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.

Para la época en que se expidió este instrumento solo se pensaba en riesgos laborales físicos; empero, en la actualidad no es inverosímil aplicar esta suspensión al trabajo cuando suponga condiciones lesivas para la salud mental. Por ejemplo, organizaciones donde existan altos niveles de acoso laboral, síndrome del trabajador quemado, violencia y estrés, constituyen un peligro para la vida.

El instrumento prevé obligaciones para el empleador y trabajador en materia de seguridad laboral.⁴⁰ El empleador debe asegurar que los procesos de trabajo sean seguros y no lesionan la salud del trabajador. Debe capacitar en prevención de riesgos laborales a los trabajadores. Por otro lado, los trabajadores se obligan a cumplir con las disposiciones de SST, seguir los programas formativos proporcionados por el empleador e informar al empleador cuando encuentren condiciones peligrosas para la salud.

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid., art. 9.

⁴⁰ Ibid., arts. 16-20.

La Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores recoge la misma definición de salud laboral que consta en el Convenio 155. Este instrumento recomienda que se adopten medidas en las esferas técnicas. Las disposiciones que están relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales son: “Prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud y vigilancia de la salud de los trabajadores”.⁴¹ Prevé que los empleadores adopten medidas de re diseño organizacional para mejoramiento del ambiente de trabajo,⁴² práctica que en la actualidad es recomendable para reducir la exposición a peligros psicosociales.

Además del PIDESC e instrumentos de la OIT, el derecho a la seguridad laboral está reconocido expresamente en la Constitución: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.⁴³ Este principio está indudablemente vinculado a la gestión de riesgos psicosociales. Ante todo, la salud mental tiene que ver con el bienestar, porque las perturbaciones psicológicas influyen decisivamente en el desempeño y en la vida afectiva.

A nivel de integración regional hay dos instrumentos de la Comunidad Andina de Naciones referentes a la seguridad laboral: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo define a la salud como: “Un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente de trabajo”.⁴⁴ Esta definición concibe a la salud como un derecho fundamental y menciona elementos y factores que inciden negativamente en la salud mental. Se puede decir entonces, que estos factores negativos son los riesgos psicosociales.

Desde el enfoque de seguridad laboral, esta norma señala que la salud ocupacional debe promover un ambiente saludable en el trabajo para lograr el bienestar mental.⁴⁵ Los países miembros de la Comunidad Andina se obligan a delinear una política nacional de

⁴¹ OIT, *R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 22 de junio de 1981, <https://tinyurl.com/vec2m8us>, 3.e y r.

⁴² *Ibid.*, 10.d.

⁴³ Ecuador, *Constitución*, art. 326, núm. 5.

⁴⁴ Comunidad Andina de Naciones, *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Registro Oficial, Suplemento 461, 15 de noviembre de 2004, art. 1, letra c.

⁴⁵ Comunidad Andina de Naciones, art. 1, letra s.

mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud laboral, para fomentar las condiciones laborales y precautelar la integridad física y mental de los trabajadores.⁴⁶

Entre las obligaciones de los empleadores consta que deben efectuar la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades individuales de los trabajadores, observando una dirección interdisciplinaria, al abordar los diferentes tipos de riesgos psicosociales.⁴⁷

En esta misma línea, el Instrumento hace referencia al ambiente de trabajo saludable, como aquellos elementos que influyen significativamente en la generación de riesgos para la salud.⁴⁸ Entre las condiciones del ambiente de trabajo consta: “La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales”.⁴⁹ Aquí aparece el reconocimiento explícito de que los riesgos psicosociales forman parte del entorno laboral; no obstante, es necesario precisar que estos riesgos interactúan con el ambiente laboral, variables individuales y cultura organizacional.

El derecho a un ambiente de trabajo saludable para la integridad psíquica del trabajador está reconocido de la siguiente manera: “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar”.⁵⁰

En definitiva, el Instrumento Andino concibe de manera explícita a la salud mental como aspecto importante dentro de la seguridad laboral. Al ser un instrumento de integración, no regula especificidades, pues esto depende de las políticas nacionales y el desarrollo normativo de los países miembros.

Respecto del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, se alude que los servicios de salud en el trabajo tienen un carácter preventivo multidisciplinario, que deben propender, entre otras cosas, establecer un ambiente laboral digno que respete la integridad mental de los trabajadores y adaptar el trabajo a las características psíquicas individuales.⁵¹

⁴⁶ Ibid., art. 4.

⁴⁷ Comunidad Andina de Naciones, art. 11, letra f.

⁴⁸ Ibid., art. 1, letra h.

⁴⁹ Ibid. art. 1, letra h, núm. iv.

⁵⁰ Ibid., art. 18.

⁵¹ Comunidad Andina de Naciones, *Resolución 597: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Registro Oficial, Edición Especial 28, 12 de marzo de 2008, arts. 3-4.

Bienestar laboral

La gestión de riesgos psicosociales está íntimamente relacionada con el bienestar laboral, el cual es un estado de equilibrio profesional, afectivo y psicológico al que aspiran los trabajadores en una organización. Sin bienestar laboral, no hay trabajo decente.

En una investigación conducida por la OMS, este organismo determinó que existen cuatro factores que impactan en el bienestar laboral: ambiente físico, ambiente psicosocial, recursos destinados a salud e integración de la empresa en la comunidad.⁵² En cuanto a los recursos destinados a la SST, la OMS destaca que los empleadores deben destinar los suficientes insumos para el rediseño de los puestos de trabajo, programas que reduzcan el estrés y actividades sociales con los trabajadores.

El bienestar laboral no se logra solamente con invocar en una política organizacional o en el reglamento interno; es necesario que el empleador diseñe, implemente y ejecute programas de bienestar. Estos programas pueden ser constructivos, preventivos y asistencialistas,⁵³ y tienen como finalidad mejorar la satisfacción de los trabajadores y sus familias.

Se puede señalar que, este constructo conlleva programas, planes, estrategias y políticas organizacionales para el ejercicio del derecho a la salud mental en el más alto nivel, considerando el PIDESC. Todos los servicios, instalaciones y beneficios deben instrumentarse con la seguridad laboral, para así humanizar los puestos de trabajo y tener condiciones dignas.

No hay como dejar de lado, que los programas de bienestar laboral no deben ser aislados; por el contrario, deben integrarse en la gestión de riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.⁵⁴

En este orden de ideas, la NTE INEN-ISO 45003 define al bienestar laboral como: “Cumplimiento de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un trabajador relacionadas con su trabajo”.⁵⁵ De esta manera, el trabajador tiene la

⁵² OMS, “Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS”, 2010, 96, <https://tinyurl.com/mv9t4rnv>.

⁵³ Álvaro Peralta Beltrán, Verónica Salazar Mencías, y Henry Mariño, *Guía básica de salud y seguridad laboral* (Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2022), 21.

⁵⁴ *Ibid.*, 24.

⁵⁵ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, 2012, 2.

expectativa de que laborará en un ambiente saludable y seguro; si no se cumple lo que el trabajador espera, se configura la insatisfacción laboral.

Acoso laboral

En cuanto al acoso laboral, el Convenio 190 de la OIT lo define como: “Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Esta definición considera la frecuencia de una sola vez o de manera reiterada, aunque la doctrina ha considerado más bien que el acoso tiene un componente de repetición.

Los elementos que diferencian el acoso de la violencia laboral son: “Duración, repetición y relación asimétrica entre las partes en conflicto”.⁵⁶

La relación asimétrica no hace referencia solamente a la jerarquía organizacional, sino al poder e influencia que ejerce el acosador. El acoso puede ser horizontal o vertical. El primero es entre trabajadores de similar jerarquía y el segundo entre empleador hacia un subordinado. Aunque es menos frecuente, el acoso vertical también puede verificarse cuando trabajadores subalternos coordinan acciones en contra de su jefe o superior.

Para la Corte Constitucional, el acoso laboral es una forma de violencia atentatoria contra la dignidad humana, que se manifiesta en reiteradas ocasiones. Los derechos vulnerados afectados son la salud y la integridad humana.⁵⁷ En la Sentencia Nro. 986-19-JP/2, esta magistratura trata cuatro acciones de protección propuestas por personas que trabajaron en el sector público y privado. Considera la doctrina de la OIT y OMS en torno al acoso laboral, y cita expresamente al Convenio 190.

La Corte Constitucional concuerda con la OIT en el sentido de que el acoso laboral afecta a toda la sociedad en conjunto y vulnera el derecho a la salud porque expone a las víctimas a situaciones de violencia.

Considerando la doctrina y el Código del Trabajo, la Corte identifica los siguientes elementos constitutivos del acoso: sujeto activo, quien es la persona que comete actos de

⁵⁶ José Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Una visión global y práctica* (Granada: Comares, 2016), 12.

⁵⁷ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 986-19-JP/21 [Alí Lozada]”, *Caso Nro. 986-19-JP y acumulados*, 24 de noviembre de 2021, <https://tinyurl.com/5n6pah3m>, párr. 115.

acoso; sujeto pasivo, es la víctima que sufre el acoso; naturaleza, tipo de agresión que atenta contra la dignidad del trabajador; lugar y momento, dónde y en qué tiempo se ha cometido el acoso; y resultado, menoscabo de la salud mental y a la dignidad de la víctima. La Corte Constitucional concluye que el acoso es violencia estructural que lesiona derechos fundamentales como la salud, trabajo y vida digna.⁵⁸

Al igual que la Corte Constitucional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos considera que el acoso laboral atenta contra la dignidad moral, ya que es un trato humillante y envilecedor de la persona.⁵⁹

También puede definirse al acoso laboral como conductas sistemáticas y reiteradas dentro de un entorno laboral, en la que un trabajador atenta contra a la integridad psíquica, sexual y física de otro, generando daños morales o patrimoniales.⁶⁰ Esta definición introduce la característica de ataques sistemáticos y reiterados, es decir, que no son eventos aislados sino que obedecen a un objetivo: menoscabar la integridad de un trabajador y desestabilizar psicológicamente a la víctima.

El acoso laboral provoca daño moral porque hay una afectación al sustrato emocional, aspiraciones y proyecto de vida. El quebranto de la salud mental y vida familiar merma la autoestima del trabajador acosado.

Estas definiciones doctrinarias coinciden con el CT, cuerpo normativo que define al acoso como:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.⁶¹

Analizando estos criterios doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, el acoso laboral tiene dos elementos esenciales: relativos al sujeto y accesorios. Los primeros son la conducta reiterada que genera el daño y producción en el ámbito laboral. Elementos accesorios tienen que ver con la intencionalidad del sujeto que comete el acoso.⁶² Ahora

⁵⁸ Ibid. párr. 54-68.

⁵⁹ Tribunal Europeo de Derechos Humanos, “Sentencia 120/1990”, 27 de junio de 1990.

⁶⁰ Fabián Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, *Universidad San Francisco Law Review* 5 (2018): 105-6.

⁶¹ Ecuador, *Código del Trabajo*, art. no numerado.

⁶² Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 105.

bien, de acuerdo el Convenio 190 de la OIT el componente de reiteración ya no es exigible.

Si un trabajador es víctima de trato diferencial y distinciones fundadas en categorías sospechosas, puede presentar una denuncia en el Ministerio del Trabajo. Este procedimiento está regulado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244.⁶³ Además, si se comprueba que un trabajador ha cometido actos de acoso laboral, el empleador puede solicitar el visto bueno para dar por terminada la relación laboral.⁶⁴

La impugnación de visto bueno cabe en vía de justicia ordinaria; no obstante, la Corte Constitucional ha manifestado que en casos de acoso laboral con discriminación, cabe la acción de protección,⁶⁵ por tratarse de vulneraciones a derechos constitucionales como la dignidad humana y la salud mental.

El acoso se configura cuando: “Hay un comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros del grupo, dirigido hacia un objetivo, que se constituye en la víctima o acosado”.⁶⁶ Cuando son varios los acosadores se puede hablar de una sistematización de estos comportamientos, que pueden institucionalizarse en la cultura organizacional si no se toman correctivos a nivel de cultura organizacional. Detrás de estos comportamientos están motivaciones de control, reconocimiento y poder.

A fin de prevenir la sistematización e institucionalización del acoso laboral, es importante que el empleador cuente con el código de ética y reglamento interno de trabajo actualizados y congruentes con las políticas de SST.⁶⁷ Estos instrumentos deben contener lineamientos para prevenir conductas de acoso laboral e incluir procedimientos internos de denuncia. Además, el código de ética permite la difusión y concientización de la no tolerancia al acoso en el trabajo.

Además de que el empleador está prohibido de acosar laboralmente a trabajadores, el CT impone el deber de autorizar o permitir dichas conductas, lo que supone *mobbing*

⁶³ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244: Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo*, Registro Oficial 355, 22 de diciembre de 2020 arts. 5-10.

⁶⁴ Ecuador, CT, art. 172, núm. 8.

⁶⁵ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 986-19-JP/21 [Alí Lozada]” párr. 115, letra f.

⁶⁶ Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Una visión global y práctica*, 11.

⁶⁷ José Antonio Burneo Burneo y José Antonio Burneo Carrera, “Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal”, *FORO. Revista de Derecho*, n° 35 (22 de septiembre de 2020): 52–3, <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>.

por omisión.⁶⁸ Dada la relación contractual laboral, el empleador se convierte en un garante que obtiene beneficio de la actividad laboral. Esta posición de garante le exige tomar todos los recaudos para asegurar un lugar de trabajo libre de acoso.

Se puede concluir entonces, que el acoso laboral lesiona derechos fundamentales como la salud mental, seguridad laboral y trabajo digno. Por esta razón, el empleador tiene la obligación de establecer medidas preventivas dentro de la gestión de riesgos psicosociales.

La *Ley Orgánica para impulsar la economía violeta* obliga a los empleadores que cuenten con más de veinticinco trabajadores establecer procedimientos para denuncia y reclamos por parte de trabajadoras víctimas de acoso sexual. También deberán implementar códigos de ética y de buenas prácticas.

Hay que aclarar que estos procedimientos de denuncia son internos, y no hay que confundir con el *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*, que establece el procedimiento administrativo sancionador a sustanciarse en el Ministerio del Trabajo. Además, el Protocolo contiene recomendaciones y directrices en ejes de prevención, atención y reparación.

El objetivo de ambas normas es fomentar una cultura preventiva y diseñar mecanismos ágiles para la denuncia y atención de acoso laboral. El Protocolo define a la violencia contra la mujer como las acciones que restringen los derechos de las mujeres y la exigencia de requisitos basados en categorías sospechosas o como estado civil, edad, apariencia física y maternidad.⁶⁹

Las organizaciones de trabajadores también deben reportar a la alta dirección de la empresa sobre conductas de acoso sexual que tuvieren conocimiento.⁷⁰

La Ley de Economía Violeta se complementa con la *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*, la cual exige que las organizaciones que cuenten con más de diez trabajadores, implementen el programa de prevención de riesgos psicosociales.

⁶⁸ Ibid., 59.

⁶⁹ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*, 2020, 6–7, <https://tinyurl.com/ftx89fpv>.

⁷⁰ Ecuador, *Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta*, Registro Oficial, Suplemento 243, 20 de enero de 2023, art. 9.

En el derecho comparado, la Ley 1010 colombiana concibe al acoso laboral como cualquier conducta lesiva orientada a causar miedo, terror, angustia o intimidación en la víctima. Menciona a las modalidades del acoso laboral: “Maltrato laboral, persecución laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección. Establece atenuantes, agravantes, tipos de conductas que constituyen acoso laboral y conductas que no son acoso laboral”.⁷¹

Así también la Ley 20607 reformativa al Código del Trabajo chileno, considera que el acoso laboral transgrede la integridad mental del trabajador y constituye un hostigamiento reiterado que provoca humillación y perjuicio en las oportunidades en el empleo.⁷² La *Guía para la detección y prevención del acoso laboral* considera que es un problema estrechamente vinculado a la salud mental. Para prevenir el acoso, las organizaciones deben articular equipos multidisciplinarios para detectar las fases: incidente crítico, persecución sistemática, intervención de los superiores y abandono del trabajo.⁷³

En Ecuador no hay una ley integral sobre prevención del acoso laboral, que especifique las conductas que constituyen acoso laboral, regule el procedimiento sancionador e imponga medidas correctivas en caso de incumplimiento. La normativa respecto del acoso es dispersa y tiene rango infra legal. Este vacío trae como consecuencia que los inspectores de trabajo y jueces recurran a doctrina para determinar si un hecho constituye acoso.

Discriminación

Desde la Constitución se reconoce que, el Estado debe precautelar que todas las personas gocen de los derechos, sin discriminación.⁷⁴ Entre los derechos de libertad están: “La igualdad formal, igualdad material y no discriminación”.⁷⁵ Ahora bien, para Amnistía Internacional, la discriminación ocurre cuando una persona no puede disfrutar de sus

⁷¹ Colombia, *Ley 1010*, Diario Oficial 46160, 23 de enero de 2006, <https://tinyurl.com/3m8anccu>, arts. 1-8.

⁷² Chile, *Ley 20607*, Biblioteca del Congreso Nacional, 8 de agosto de 2012, <https://tinyurl.com/2jcsxf26>, art. 1.

⁷³ Chile, “Guía para la detección y prevención del acoso laboral” (Instituto de Salud Pública, 19 de noviembre de 2020), 7 y 11, <https://tinyurl.com/mr4bhd8f>.

⁷⁴ Ecuador, *Constitución*, art. 3, núm. 1.

⁷⁵ *Ibid.*, art. 66, núm. 4.

derechos fundamentales en condiciones de igualdad en comparación con otros grupos humanos.⁷⁶

En el ámbito laboral, la OIT expone que la discriminación tiene que ver con prácticas que ponen en desventaja a determinadas personas en el mercado de trabajo. La discriminación laboral puede ser directa cuando se establece una distinción o indirecta, que se refiere a prácticas aparentemente ecuanímenes, que en el fondo afectan a ciertos individuos.⁷⁷ Estas distinciones por razones étnicas, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, identidad cultural, idioma, religión, ideología política, condición migratoria, estado de salud y cualquier otra categoría, están prohibidas por la Carta Fundamental.⁷⁸

Adicionalmente, la prohibición de discriminación se reconoce en tratados internacionales como el PIDCP,⁷⁹ CADH,⁸⁰ PIDESC,⁸¹ *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*⁸² y *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.⁸³

El Comité DESC enuncia algunas prácticas que vulneran directamente el derecho a la salud. Entre estas prácticas consta la no adopción de medidas para proteger a grupos vulnerables, teniendo en cuenta la violencia y discriminación de género.⁸⁴ Por otro lado, este organismo enfatiza que los Estados deben adoptar programas específicos para proteger a personas y grupos susceptibles de discriminación, incluso en tiempos de crisis y limitaciones.⁸⁵

En Ecuador, la primera normativa relacionada con los riesgos psicosociales y discriminación, es el Acuerdo Ministerial Nro. 0398, que prohíbe terminar las relaciones laborales cuando trabajadores viven con VIH. En lo principal, esta normativa considera que terminar una relación laboral porque un trabajador tiene esta condición, vulnera el

⁷⁶ Amnistía Internacional, “Discriminación”, 2023, <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>.

⁷⁷ OIT, “Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y bases para la discriminación”, 2023, <https://tinyurl.com/4ej885y9>.

⁷⁸ Ecuador, *Constitución*, art. 11, núm. 2.

⁷⁹ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, Resolución 2200 A (XXI), 23 de marzo de 1976, <https://tinyurl.com/2d23bh44>, art. 26.

⁸⁰ OEA, *Pacto de San José*, arts. 20 y 24.

⁸¹ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* arts. 2 y 6.

⁸² OEA, *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*, 9 de junio de 1994, <https://tinyurl.com/422tsfn2> arts. 4 y 6.

⁸³ ONU Asamblea General, *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 18 de septiembre de 1979, <https://tinyurl.com/2e5dtn2k>, art. 11.

⁸⁴ ONU Comité de DESC, *Observación General Nro. 14*.

⁸⁵ ONU Comité de DESC, *Observación General Nro. 18: No discriminación*, 10 de noviembre de 1989, <https://tinyurl.com/bdd4wa2w>.

derecho de no discriminación. Así mismo, prohíbe requerir la prueba de VIH-SIDA para acceder al empleo.⁸⁶

Recientemente, tras la reforma de enero de 2023 al CT, se prohíbe al empleador exigir requisitos distintos al perfil del puesto y hacer preguntas discriminatorias a lo largo del proceso selectivo.⁸⁷ Según esta disposición legal, son irregulares las prácticas de publicar anuncios de reclutamiento que exijan determinada edad o sexo para aplicar a determinada vacante.

En lo que atañe a la jurisprudencia constitucional, la Corte Constitucional ha dicho que el acoso laboral y la discriminación convergen cuando un trabajador recibe trato discriminatorio de forma reiterada que menoscabe su salud mental.⁸⁸

En otra sentencia esta alta magistratura ha expresado que, si las categorías sospechosas fundan diferencias en el trato, hay una presunción de conducta arbitraria. Estas distinciones son inconstitucionales, excepto si el empleador prueba lo opuesto.⁸⁹ Estas categorías sospechosas son utilizadas para establecer tratos diferenciales de acuerdo a condiciones que, históricamente han puesto en desventaja o gravedad a ciertos grupos sociales.⁹⁰

Estos criterios jurisprudenciales señalan que, la discriminación con base en las categorías sospechosas, provocan una afectación moral en la persona que es impedida de ejercer uno o más derechos.

Síndrome del trabajador quemado (STQ)

También conocido como síndrome de *burnout*, es una patología acompañada de percepciones de fracaso, colapso emocional y distanciamiento social, producida por la interacción con determinados estresores y factores psicosociales nocivos.⁹¹ Tiene mayor

⁸⁶ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. 0398: Prohibición de terminar relaciones laborales cuando trabajadores viven con VIH-SIDA*, Registro Oficial 322, 27 de julio de 2006, arts. 1 y 3.

⁸⁷ Ecuador, CT, art. 42.1.

⁸⁸ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 986-19-JP/21 [Alí Lozada]”, párr. 115, letra c.

⁸⁹ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 0080-13-SEP-CC”, 9 de octubre de 2013, <https://tinyurl.com/m7kp6sy4>.

⁹⁰ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 292-16-SEP-CC”, *Caso Nro. 0734-13-EP*, 7 de septiembre de 2016, <https://tinyurl.com/2p8jha8k>.

⁹¹ Antonio Creus Solé y Jorge Enrique Mangosio, *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral* (Buenos Aires: Alfaomega, 2011), 395.

prevalencia en puestos de trabajo que mantienen contacto permanente con clientes o usuarios, profesiones de cuidado y asistencia social.

A criterio del INSST, el síndrome del trabajador quemado es una respuesta a un estrés prolongado, que envuelve sentimientos de despersonalización, fatiga emocional e inadecuación.⁹² Este concepto considera al estrés como fuente del síndrome, cuando el trabajador no cuenta con recursos cognitivos para regular las exigencias laborales. La diferencia del STQ con el estrés es que este último produce una sobre implicación del trabajador en las tareas, mientras que en el STQ hay un distanciamiento. El estrés tiene efectos positivos en condiciones moderadas, mientras que el STQ es siempre negativo.⁹³

Quien sufre de STQ despliega apatía con clientes y pares de trabajo. Consecuencia del agotamiento emocional, el afectado siente que no progresa en su carrera y estancamiento.⁹⁴ Este síndrome puede aparecer conjuntamente con el estrés.

Otras consecuencias son: baja productividad, calidad, dificultades de relación con clientes e incremento de consumo de sustancias potencialmente adictivas.⁹⁵

El síndrome del trabajador quemado también tiene la denominación de *síndrome de desgaste profesional* y está incluido dentro de la CIE-11, subcategoría QD85.⁹⁶

Al ser un trastorno asociado con el empleo, se puede concluir que el QD85 es el resultado de la exposición a condiciones laborales lesivas para la salud mental, que afecta a ciertos derechos: salud mental, seguridad laboral y trabajo digno. Es un trastorno exclusivo del ambiente laboral.

Esta actualización de la CIE se realizó dentro de la Asamblea Mundial de la Salud en 2019.⁹⁷ En esta cumbre se reconoció al STQ como una afectación asociada al entorno laboral.

La CIE-11 describe a este síndrome como:

Resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.⁹⁸

⁹² INSST, “Síndrome de Burnout/SQT”, 28 de enero de 2022, <https://tinyurl.com/29xxmada>.

⁹³ Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Una visión global y práctica*, 44.

⁹⁴ Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 109.

⁹⁵ Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Una visión global y práctica*, 45.

⁹⁶ OMS, “QD85 Síndrome de desgaste ocupacional”, *CIE-11*, 2023, <https://tinyurl.com/3dtkpj9j>.

⁹⁷ OMS, “72.ª Asamblea Mundial de la Salud”, mayo de 2019, <https://tinyurl.com/4wzb43uu>.

⁹⁸ OMS, “QD85 Síndrome de desgaste ocupacional”.

No existen sentencias en Ecuador que aborden el STQ.⁹⁹ En el derecho comparado, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco calificó al STQ como: “Contingencia que da derecho a prestaciones de la seguridad social”.¹⁰⁰ En otra sentencia, los jueces consideraron que el STQ tiene un proceso que va desde la actitud idealista cuando una persona empieza a trabajar en una empresa, hasta la desmoralización de la trabajadora, concluyendo que el estado del trabajador que lo padece, no es compatible con el desarrollo de ninguna actividad laboral.¹⁰¹

Para el Tribunal Supremo de la Comunidad Valenciana, el STQ es: “Un agotamiento físico y mental intenso, que se genera a partir de una exposición crónica al estrés”.¹⁰² Según esta sentencia, el trabajador que lo padece experimenta cansancio emocional extremo y muestra despersonalización en el trabajo.

Dentro de la jurisprudencia española hay el caso de un conductor de tráiler que, por una exposición prolongada a riesgos psicosociales, experimentó depresión, ansiedad y trastornos del sueño, que le impedía trabajar manejando automotores. El tribunal valoró la mejora en el estado emocional en el trabajador cuando este tomó días de descanso.¹⁰³

Las sentencias citadas coinciden en que las causas más comunes del STQ son: desbalance entre demandas y recursos cognitivos, respuestas emocionales intensas a corto plazo, interacción estresante con clientes y escaso apoyo social.

Consecuencias comunes que acarrea el STQ son: insatisfacción laboral, ausentismo, alejamiento de la empresa y disminución del rendimiento. A nivel personal hay afectaciones emocionales de soledad, ansiedad, impotencia, culpabilidad, frustración, apatía, hostilidad, negatividad, consumo de alcohol o drogas, fatiga, insomnio y dolores cervicales. En lo social, aparecen conductas de aislamiento, fricciones con familiares y apatía por las relaciones entre compañeros.

En la doctrina del derecho laboral y SST no hay un consenso de si el STQ es un riesgo psicosocial en sí mismo o es la consecuencia de la exposición a estos. El autor de este trabajo de titulación considera que es una consecuencia, ya que su apareamiento está

⁹⁹ Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 109.

¹⁰⁰ España Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, “Sentencia Nro. 1320/1999”, 2 de noviembre de 1999.

¹⁰¹ España Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, “Sentencia Nro. 6118/2003”, 20 de enero de 2005, <https://tinyurl.com/3yahpfde>.

¹⁰² España Tribunal Supremo de Justicia de la Comunidad Valenciana, “Sentencia”, *AS 3450*, 21 de junio de 2006.

¹⁰³ España Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, “Sentencia Nro. 296/2008”, 30 de enero de 2008.

condicionado a estresores como espacio físico inadecuado, alta carga laboral, trabajo a turnos, trato con clientes, ambigüedad del rol y conflictos en la relación con compañeros y jefes.

3. Interrelación e interdependencia del derecho a la salud mental, derecho al trabajo y seguridad laboral

Un significativo campo de estudio de la Constitución es el referente a derechos y garantías fundamentales. La denominación de derechos fundamentales obedece a su diferenciación de los derechos subjetivos. Cuando estos derechos se reconocen en instrumentos internacionales se les denomina derechos humanos.¹⁰⁴

La Constitución de 2008 sintetiza una clásica aspiración de los movimientos de derechos humanos: “Todos los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”.¹⁰⁵ El carácter de *indivisible* implica que los derechos no se pueden ejercer sin consideración de los otros. Hay dignidad humana cuando todos los derechos están satisfechos.¹⁰⁶

Aplicando al tema de este trabajo, no se puede gozar plenamente del derecho a la salud mental, si hay una privación en el derecho a trabajar en un ambiente digno y lesivo para la psiquis individual.

Otro principio de aplicación que es necesario mencionar es el carácter *interdependiente*, el cual implica que los derechos tienen relación entre sí y tienen que ser comprendidos sistemáticamente.¹⁰⁷ Dentro de esta visión sistémica e interdependiente, si un derecho es menoscabado, puede afectar a otros. Si una organización tiene condiciones proclives al acoso laboral, violencia psicológica y estrés, se está amenazando al derecho a la salud, trabajo y dignidad.

El carácter de *igual jerarquía* quiere decir que las clasificaciones sobre derechos humanos y fundamentales no implica un orden de prelación entre estos. Ningún derecho es secundario. Los derechos al trabajo, seguridad laboral, dignidad y salud están al mismo nivel, por lo que no se puede inferir que el constituyente haya querido priorizar a la salud

¹⁰⁴ Hernán Salgado Pesantes, *Lecciones de Derecho Constitucional* (Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2012), 4.

¹⁰⁵ Ecuador, *Constitución*, art. 11, núm. 6.

¹⁰⁶ Ávila Santamaría, *Los derechos económicos, sociales y culturales. Doctrina, jurisprudencia y normativa*, 41.

¹⁰⁷ *Ibid.*, 42.

por encima del trabajo, ni tampoco se puede decir que la salud física importe más que la salud psicológica.

La Carta Magna incorpora un amplio inventario de derechos, que son inherentes a la persona y plenamente exigibles, los cuales deben estar protegidos por el Estado. El texto constitucional incorpora el concepto del buen vivir o *Sumak Kawsay*, y así está reconocido en el preámbulo: “Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el sumak kawsay”.¹⁰⁸ En el título II, capítulo II de la Constitución, se reconocen varios derechos, entre los que destaca el derecho al ambiente sano: “Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, sumak kawsay”.¹⁰⁹

El ambiente sano no solamente hace referencia al ecosistema; también tiene que ver con el espacio geográfico donde se vive, hábitat y ambiente laboral. Este criterio también es sostenido por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas:

Un mal estado de salud [mental] nos puede privar de asistir a la escuela o al trabajo, de cumplir con nuestras responsabilidades familiares o de participar plenamente en actividades comunitarias. Asimismo, estaríamos dispuestos a realizar numerosos sacrificios, si estos nos garantizaran que nosotros y nuestras familias vamos a vivir una vida más larga y saludable.¹¹⁰

Ahora bien, la Constitución señala que la salud es un derecho fundamental interrelacionado con el goce de otros derechos, pero no hay una definición específica. Al igual que el PIDESC, la Ley Orgánica de Salud define a la salud como: “Un bienestar físico, mental y social”. Es un derecho inalienable, no transigible, irrenunciable e indivisible

Adicionalmente, el Estado tiene un rol proteccionista para asegurar el goce del derecho a la salud mediante políticas públicas.¹¹¹ Esta finalidad corresponde a una concepción de los derechos sociales que deben ser tutelados por el Estado.¹¹²

La Carta de la OEA señala que, la plena realización del ser humano se puede alcanzar dentro de la justicia social.¹¹³ Este instrumento reconoce que el desarrollo

¹⁰⁸ Ecuador, *Constitución*.

¹⁰⁹ *Ibid.*, art. 14.

¹¹⁰ ONU Oficina del Alto Comisionado, “La salud mental es un derecho humano”, 24 de mayo de 2018, <https://tinyurl.com/5j3xwpbv>.

¹¹¹ Ecuador, *Constitución*, art. 32, párr. 2.

¹¹² Salgado Pesantes, *Lecciones de Derecho Constitucional*, 4.

¹¹³ OEA, *Carta de la OEA*, A-41, 1948, <https://tinyurl.com/2p9en94d>, art. 45.

económico involucra derecho al trabajo como derecho y deber social que asegure la salud. Es decir, el derecho al trabajo y derecho a la salud están estrechamente relacionados, porque no puede haber un goce efectivo del derecho al trabajo si no hay salud y seguridad.

Dentro de la DADDH se reconoce: “El derecho de toda persona a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales”.¹¹⁴ Este derecho es indisociable del derecho al trabajo digno, porque la preservación de la salud mental implica una correcta gestión de riesgos psicosociales.

La interrelación del derecho a la salud con el derecho al trabajo se refleja en el art. 34 de la Carta Magna, donde se reconoce que los trabajadores deben desempeñar la labor en un ambiente saludable.¹¹⁵ La salud mental no puede efectivizarse sin el derecho a la vida digna.

Para la Corte Constitucional: “La salud es un derecho de contenido complejo que no implica solamente la ausencia de enfermedad.”¹¹⁶ Al ser un derecho de carácter interdependiente e interrelacionado según el propio texto constitucional, la LOS reconoce dos derechos vinculados con el ámbito laboral: dignidad humana y ambiente saludable.¹¹⁷ La LOS concibe a la violencia como un asunto de salud pública, ya sea de género, intrafamiliar y sexual.¹¹⁸

En lo concerniente al derecho a la seguridad laboral, tiene la raíz en la propia Constitución, que reconoce un amplio catálogo de derechos inherentes al ser humano, exigibles, progresivos e irrenunciables.

Desde el derecho a la seguridad laboral, la gestión preventiva de riesgos psicosociales no es una liberalidad ni un beneficio que el empleador concede al trabajador; al contrario, es una obligación que debe cumplir en su rol de garante. Considerando el carácter de interdependencia, se concluye que el menoscabo de la seguridad laboral va a lesionar otros derechos como la vida digna, trabajo y salud.

La Corte IDH, ha manifestado que el derecho a la salud tiene que ver con el derecho a la vida, existiendo interdependencia entre los derechos civiles y sociales.¹¹⁹

¹¹⁴ OEA, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, 1948, <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>, art. 11.

¹¹⁵ Ecuador, *Constitución* art. 66, núm. 2.

¹¹⁶ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 2936-18-EP/21 [Daniela Salazar]”, *Caso Nro. 2936-18-EP*, 28 de julio de 2021, <https://tinyurl.com/4yp3hb2t>, párr. 57.

¹¹⁷ Ecuador, *Ley Orgánica de Salud*, Registro Oficial, Suplemento 139, 1 de septiembre de 2022, art. 7, letras c y d.

¹¹⁸ Ecuador arts. 31-32.

¹¹⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, “Sentencia de 1 de septiembre de 2015”, *Caso González Lluy y otros vs Ecuador*, 1 de septiembre de 2015, <https://tinyurl.com/383w7wvm>, párr. 171-2.

Este criterio también es compartido por la Corte Constitucional, que señala a la implementación de políticas públicas como indispensables para el goce de derechos fundamentales. Concatenando estos criterios jurisprudenciales, se tiene que el ejercicio del derecho a la salud mental se concreta en desempeñar el trabajo dentro de óptimas y seguras condiciones laborales.

En esta misma línea, la LOS reconoce que la salud y el trabajo son derechos interrelacionados, por lo que emergen obligaciones para los órganos públicos y empleadores. Por ejemplo, es competencia del MSP y Ministerio del Trabajo establecer las normas de seguridad laboral.¹²⁰ En cambio, es obligación del empleador proporcionar un ambiente seguro, difundir información suficiente para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y notificarlos ante autoridad competente.¹²¹

La LOS también declara como problema de salud pública las adicciones, siendo responsabilidad del MSP coordinar con el Ministerio del Trabajo las medidas para prevenir su uso en entornos laborales.¹²²

Mediante Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2019-038, se regula el *Programa de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas en el sector público y privado*. El programa es obligatorio para organizaciones que tengan más de diez trabajadores o servidores públicos.¹²³

Sintetizando, el PIDESC, CADH, Constitución y LOS coinciden en que el derecho a la salud mental está interrelacionado con el derecho al trabajo y seguridad laboral. Por lo tanto, no están disociados ni pueden ser tratados de manera aislada.

4. Teoría de los riesgos psicosociales

Dentro de los modelos teóricos de riesgos psicosociales, hay varias definiciones. A continuación, se mencionarán las más relevantes para analizarlas y posteriormente formar una definición propia.

Según Azcuénaga Linaza, los riesgos psicosociales son: “Aquellas características del trabajo que funcionan como estresores; es decir, son las altas demandas en el trabajo,

¹²⁰ Ecuador, LOS, art. 117.

¹²¹ Ecuador arts. 118-119.

¹²² Ibid., art. 38.

¹²³ Ecuador MSP, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-MSP-2019-038: Directrices para la formulación e implementación de programas de prevención integral de uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados*, Registro Oficial 144, 6 de enero de 2020 arts. 1 y 2.

pero cuando coinciden con pocos recursos para afrontarlas”.¹²⁴ Esta definición plantea que hay un elemento subjetivo: los recursos del trabajador para enfrentar las demandas del ambiente de trabajo. Estos recursos son características de personalidad, destrezas, habilidades y actitudes del trabajador. El elemento objetivo es el estresor, el cual es un estímulo ambiental que desencadena una respuesta de estrés.¹²⁵ Los estresores son físicos, condiciones del puesto de trabajo, sociales, organizacionales, condiciones de trabajo, entre otros.¹²⁶

En 1984 el Comité Mixto OIT y OMS, de Medicina del Trabajo, concibió a los riesgos psicosociales como: “Interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.¹²⁷ Esta enunciación es la que probablemente ha sido citada en la mayoría de manuales de SST.

El Comité resalta el aspecto relacional entre sujeto y ambiente laboral, pero añade un componente fenomenológico: la percepción y las experiencias que pueden repercutir en el bienestar psicológico. El rendimiento también se ve afectado por estas experiencias, aspecto que también debe ser tomado en cuenta por el empleador porque le afecta directamente.

Así, la gestión de riesgos psicosociales está ligada a lograr un bienestar en los trabajadores para incrementar la productividad.¹²⁸

Por otro lado, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo considera que: “Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”.¹²⁹ Esta noción considera que los riesgos

¹²⁴ Luis Azcuénaga Linaza, *Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes* (Madrid: Fundación Confemetal, 2011), 79.

¹²⁵ *Ibid.*, 103.

¹²⁶ Creus Solé y Mangosio, *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral*, 388.

¹²⁷ OIT/OMS, *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo*, 1984, Oficina Internacional del Trabajo, <https://tinyurl.com/ynyt2c3r>.

¹²⁸ María Bartolomé Antón et al., “Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n° 8 (2007): 341–56.

¹²⁹ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo”, *OSHA Europa*, accedido 2 de septiembre de 2022, <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

psicosociales tienen su etiología en deficiencias en la gestión organizacional, por lo que es compromiso del empleador implementar las medidas de gestión a nivel organizacional.

Para Creus Solé y Mangosio, los factores de riesgo psicosociales se definen como: “El conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización y, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, inciden en su salud con el resultado de un gran ausentismo laboral o su envejecimiento prematuro”.¹³⁰ Esta definición apunta a que estos factores afectan al bienestar psicológico del trabajador y la productividad.

La NTE INEN-ISO 45003 define al riesgo psicosocial como: “Combinación de la probabilidad de ocurrencia de una exposición a peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar estos peligros”.¹³¹ Dicha norma sin duda concibe al *peligro* como la fuente de los riesgos potencialmente dañinos para la salud.

Los factores de riesgo son situaciones que dan origen a los riesgos laborales, mientras que los riesgos laborales son: “La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”.¹³² En la gestión de riesgos psicosociales, debe considerarse la probabilidad de ocurrencia y el impacto en la salud del trabajador.

Hay que aclarar que de por sí estos riesgos no generan lesiones, pero sí pueden converger en la causalidad de accidentes cuando interactúan con otros riesgos. Estos peligros psicosociales tienen relación con la organización del trabajo, ambiente social, clima laboral y equipos de trabajo.

Recapitulando, estas definiciones coinciden en que los factores psicosociales se generan cuando hay una respuesta desproporcionada entre los estresores ambientales y los recursos cognitivos del individuo. Este elemento subjetivo genera desafíos en las organizaciones, porque dependerán de las metodologías de evaluación psicológica para el desarrollo e implementación de planes preventivos.

Se propone la siguiente definición: Los riesgos psicosociales son estresores presentes en la cultura organizacional, puestos de trabajo y en las interacciones con otros

¹³⁰ Creus Solé y Mangosio, *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral*, 389.

¹³¹ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales*, 2021, 1.

¹³² España, *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, BOE-A-1995-24292, 10 de noviembre de 1995, art. 4.2º.

miembros de la organización, los cuales provocan alteraciones psicológicas y disminución de la productividad organizacional.

Riesgos emergentes en el trabajo

La organización del trabajo está permeada por fenómenos socioeconómicos como: globalización, precarización laboral, digitalización, envejecimiento poblacional y elevado costo de vida. Este nuevo tipo organizacional del trabajo presenta riesgos emergentes asociados a la tecnología, mecanización de procesos productivos, condiciones de trabajo y formas alternativas al empleo tradicional en relación de dependencia.¹³³

Considerando la tipología organizacional en circunstancias de digitalización y precarización laboral, el riesgo emergente es: “Cualquier riesgo nuevo que va en aumento”.¹³⁴ Un riesgo emergente también es nuevo por relacionarse con intensos cambios sociales y tecnológicos que antes no existían. La evolución del trabajo a lo largo de la historia ha pasado de una labor unitaria y artesanal a una producción masificada,¹³⁵ potenciada por el desarrollo tecnológico, donde predominan las tareas repetitivas y automatizadas por la tecnología.

Los nuevos modos de vida se hacen cada vez más complejos, porque el mundo digital globalizado está fuertemente asociado con un ritmo de vida más agitado, competitivo y especializado, con una permanente reformulación de objetivos.¹³⁶ Frente a este escenario, los trabajadores se ven forzados a responder adaptativamente mediante nuevas rutinas de trabajo y uso constante de tecnología.

Es importante considerar que los riesgos emergentes están precedidos de cambios progresivos en los modos en que se prestan las relaciones laborales y las interacciones humanas. Por ejemplo, en la década de los ochenta, el Internet y la inmediatez comunicacional no estaban presentes en las organizaciones.

Si bien es cierto, el desequilibrio trabajo versus vida familiar ha estado presente desde que existen jornadas laborales extensas, con la conectividad a Internet los trabajadores pueden ser controlados incluso cuando están en sus casas. Esto ocurrió

¹³³ Azcuénaga Linaza, *Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes*, 27.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ José María Cortés Díaz, *Técnicas de prevención de riesgos laborales*, 10.^a (Madrid: Tébar, 2012), 617.

¹³⁶ Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Una visión global y práctica*, 3.

durante la pandemia provocada por el COVID-19, cuando las empresas optaron forzosamente por el teletrabajo.

Estrés laboral

Existe amplia investigación relacionada con el estrés laboral, ya que está asociado más a trastornos crónicos que a enfermedades agudas, tanto en la dimensión fisiológica como en la psiquis.¹³⁷ Por la extensión del tema, solamente se mencionarán algunas definiciones y modelos teóricos que permitan una mejor aproximación al estudio de los riesgos psicosociales.

Sánchez Pérez propone que el estrés es un riesgo emergente: “Es una reacción emocional, fisiológica o de conducta, que se produce frente a los aspectos adversos o dañinos del trabajo, la organización y el entorno laboral, constituye uno de los más importantes riesgos emergentes en el trabajo [...]”.¹³⁸

Muchinsky indica que el estrés laboral es la respuesta a estímulos que conducen a consecuencias negativas para la salud psicofísica.¹³⁹

Creus y Mangosio proponen: “El estrés, desde un enfoque psicológico debe ser entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando”.¹⁴⁰

Llaneza Álvarez plantea: “El estrés es entonces una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo”.¹⁴¹

Las definiciones enunciadas resaltan que hay un elemento responsivo y adaptativo del trabajador a las demandas del medio, que perjudica a la salud siempre y cuando este no cuente con los recursos cognitivos para hacer frente a dichas situaciones. Por lo tanto, el estrés no es algo que está dentro del trabajador, sino que depende de la interacción con el entorno laboral.

Cuando la interacción con tecnología ocasiona problemas de salud, se denomina *tecnoestrés*, el cual es una respuesta psicológica causada por la falta de entrenamiento o

¹³⁷ Paul Muchinsky, *Psicología aplicada al trabajo*, 8.^a (Ciudad de México: Thomson, 2007), 351.

¹³⁸ Sánchez Pérez, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Una visión global y práctica*, 3.

¹³⁹ Muchinsky, *Psicología aplicada al trabajo*, 351.

¹⁴⁰ Creus Solé y Mangosio, *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral*, 389.

¹⁴¹ Javier Llaneza Álvarez, *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.*, 15.^a (Valladolid: Lex Nova, 2013), 458.

la resistencia que muestra el trabajador al interactuar con las nuevas tecnologías de la información.¹⁴² Está ligado con el envejecimiento poblacional y la escasa inversión del empleador en capacitación para usar nuevas tecnologías.

Precarización laboral

Aunque el propósito de este trabajo de titulación no es profundizar sobre la precarización laboral, es pertinente señalar su relación con los riesgos psicosociales emergentes.

El término precario significa: “De poca estabilidad o duración.”¹⁴³ Así, el trabajo precario es una relación que carece de seguridad y calidad en el empleo. Se trata de un empleo contrario a lo que se ha justificado como empleo estándar o empleo de calidad.

Las condiciones del mercado laboral que acompañan a la precarización son la temporalidad de empleo, segmentación laboral creciente y precariedad en estructuras organizacionales.¹⁴⁴ Estos rasgos aparecen en desiguales condiciones laborales, contratos, jornadas y falta de acceso a seguridad social.

En este orden de ideas, las causas que están ligadas a la seguridad laboral y que generan precarización laboral son: carencia o debilidad de políticas de empleo, debilitamiento de sindicatos, insuficiencia de regulaciones de derechos socioeconómicos e insuficiencia de regulaciones en materia de SST.¹⁴⁵

La precariedad impacta en la gestión de riesgos psicosociales, pues las empresas escatiman la inversión en programas de vigilancia de la salud, evaluación de riesgos y las autoridades administrativas no efectúan rastreos sobre el cumplimiento de normativa. De acuerdo a la OIT, y la precarización laboral ha aumentado a partir de 2019 en América Latina y el Caribe, a raíz de la pandemia provocada por el COVID-19.¹⁴⁶

¹⁴² Joan Boada-Grau y Pilar Ficapal-Cusí, *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Barcelona: UOC, 2012), 155.

¹⁴³ Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española” (ESPASA, 2001), <https://dle.rae.es/>.

¹⁴⁴ Elsa Santamaría López y Amparo Serrano Pascual, *Precarización e individualización del trabajo. Claves para entender y transformar la realidad laboral*. (Barcelona: Oberta UOC Publishing, 2016), 70.

¹⁴⁵ *Ibid.*, 78.

¹⁴⁶ OIT, “Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe”, *Panorama Temático Laboral*, 2018, 14.

5. Metodologías de evaluación de riesgos psicosociales más relevantes

Existen muchos métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Para el propósito del presente trabajo, se enuncian los más importantes atendiendo a su importancia histórica y aplicabilidad al caso ecuatoriano.

Modelo ISTAS 21

El modelo ISTAS 21 es muy difundido en países hispanoamericanos, porque es una adaptación realizada en España del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), de sencilla aplicación e interpretación. El COPSOQ se fundamenta en el modelo de la cognición social,¹⁴⁷ es de uso público y libre acceso.

La evaluación de riesgos psicosociales se sintetiza en: “Identificar y discutir el origen de las exposiciones detectadas, es decir, determinar qué aspectos de la organización del trabajo hay que cambiar y proponer soluciones”.¹⁴⁸ No se enfoca en las características de personalidad del trabajador.

Este enfoque preventivo toma como referencia los principios de salud pública, medicina del trabajo, seguridad e higiene industrial.¹⁴⁹ La síntesis de esta gestión en la prevención se resume en: identificar los factores de riesgo, medir la exposición e intervenir.

Tabla 1
Riesgos psicosociales modelo ISTAS 21

| Factor | Descripción |
|--|---|
| Exceso de exigencias psicológicas | Cuando el trabajador debe trabajar rápido o de forma irregular, disimular las emociones y tomar decisiones rápidamente. |
| Falta de influencia y de desarrollo | Bajo nivel de autonomía en la forma de desarrollar tareas y tomar decisiones. |
| Falta de apoyo y de calidad de liderazgo | Trabajo aislado y sin soporte del supervisor o estilos de liderazgo autoritarios. |

¹⁴⁷ COPSOQ International Network, “Copenhagen Psychosocial Questionnaire”, accedido 1 de noviembre de 2022, <https://www.copsoq-network.org/>.

¹⁴⁸ ISTAS, “Riesgos psicosociales”, accedido 1 de noviembre de 2022, <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.

¹⁴⁹ España ISTAS, “Prevenir es posible”, accedido 26 de octubre de 2022, <https://tinyurl.com/yeywyw69>.

Doble presencia

Organización del trabajo que impide conciliar la vida personal con la familiar y personal.

Fuente: ISTAS.¹⁵⁰

Elaboración: propia

SUSESO/ISTAS 21

Existe una versión del cuestionario ISTAS 21 adaptada en Chile, denominada SUSESO/ISTAS 21. La versión completa tiene 142 preguntas y la versión breve 20. Esta última es de sencilla aplicación y recomendada por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales de ese país.

El cuestionario mide las siguientes dimensiones: “Exigencias psicológicas cuantitativas; trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo; compensaciones y doble presencia”.¹⁵¹ El método prevé una serie de etapas que deben cumplirse desde la constitución del comité de aplicación hasta la reevaluación. Es de acceso público. Se hace énfasis en que el empleador debe garantizar la confidencialidad y anonimato, para generar confianza en los evaluados.

CENSOPAS COPSOQ

Método de evaluación peruano basado en el COPSOQ, que incluye una aplicación Web para el diseño, archivo, procesamiento y gestión de datos. Permite elaborar informes de manera automatizada, disminuyendo así el margen de error en la interpretación de resultados.¹⁵² Tiene versiones media y corta, validadas a partir de estudios psicométricos en la población peruana.

Modelo FPSICO

El INSST desarrolló el método FPSICO. La versión actual es la 4.1, publicada en 2022. Este modelo está enfocado en diagnosticar las condiciones psicosociales en las

¹⁵⁰ ISTAS, “Riesgos psicosociales”.

¹⁵¹ Chile Superintendencia de Seguridad Social, “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21”, 2020, <https://tinyurl.com/mw47nbh9>.

¹⁵² Perú Instituto Nacional de Salud, “CENSOPAS COPSOQ - Vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo”, 4 de octubre de 2023, <https://tinyurl.com/ywakekt8>.

empresas e identificar los riesgos. La metodología se sustenta en las teorías psicosociales del estrés laboral, cogniciones y satisfacción.¹⁵³ Sigue los objetivos de la NTP 926: “Aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. Su aplicación es sencilla e incluye una aplicación para procesar los datos”.¹⁵⁴

El cuestionario mide las siguientes dimensiones: “Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador, desempeño de rol, relaciones y apoyo social”.¹⁵⁵

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

Esta norma obliga a las empresas mexicanas a detectar y prevenir riesgos psicosociales. En caso de incumplimiento el empleador puede recibir multas. La norma evalúa aspectos como: condiciones en el ambiente de trabajo, carga laboral, falta de control sobre el trabajo, jornadas de trabajo e interferencia trabajo-familia. Entre los principales factores psicosociales se encuentran: “Violencia laboral, condiciones de riesgo en el ambiente, condiciones laborales específicas, ausencia de condiciones laborales decentes y clima organizacional inadecuado”.¹⁵⁶

En resumen, se trata de una norma de vanguardia de carácter obligatorio en México, que toma en cuenta el clima organizacional y factores individuales. Proporciona criterios para toma de decisiones de acuerdo al nivel de riesgo diagnosticado.

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Método colombiano que identifica y evalúa factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral. Al ser una batería, contiene varios cuestionarios que miden diferentes dimensiones: riesgos psicosociales intra laborales, riesgos psicosociales extra laborales,

¹⁵³ INSST, “F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación”, 2022, <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fpsico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4.1>.

¹⁵⁴ España INSST, *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 2012, 4, <https://tinyurl.com/5ckr9z97>.

¹⁵⁵ España INSST, “Manual técnico y de uso de la aplicación informática FPSICO” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022), <https://tinyurl.com/mbrtyp6r>.

¹⁵⁶ México, *NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención*, Diario Oficial, 23 de octubre de 2018.

análisis psicosocial de puestos de trabajo, entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores psicosociales intra laborales, guía de grupos focales y cuestionario para la evaluación del estrés.¹⁵⁷ Es de aplicación obligatoria para todas las empresas colombianas sin importar el número de trabajadores.

Es un método completo y amplio; no obstante, es necesario que el personal responsable de su aplicación, medición e interpretación tenga entrenamiento especializado. No tiene una aplicación Web a diferencia del CENSOPAS, ISTAS 21 y SUSESO, por lo que toma más tiempo tener los resultados e incrementa el margen de error de los evaluadores.

Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ecuador)

En la *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial* publicada por el Ministerio del Trabajo, se indica que el objetivo del cuestionario es evaluar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, lo que servirá de insumo para que los empleadores implementen medidas para reducir el riesgo. Está encaminado a organizaciones que cuenten con más de diez trabajadores.¹⁵⁸

A diferencia del método colombiano, la aplicación de este cuestionario no es obligatoria,¹⁵⁹ por lo que la organización puede utilizar otro instrumento de evaluación, siempre y cuando cuente con validez y confiabilidad nacional o internacional. Este punto es discutible, porque en caso de utilizar instrumentos con baremos internacionales, estos deben escogerse cuidadosamente. En ese caso, la guía debería recomendar la aplicación de un cuestionario con baremos de poblaciones internacionales que compartan características con la población ecuatoriana, aunque lo ideal siempre sería valerse de la estandarización nacional.

El cuestionario tiene 58 preguntas segmentadas en 8 dimensiones con opciones de respuesta en escala de Likert. Las secciones se dividen en: “Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado global, resultado

¹⁵⁷ Colombia Ministerio de la Protección Social, “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, 2010, 1–13, <https://tinyurl.com/23azd9y6>.

¹⁵⁸ Ecuador Ministerio del Trabajo, “*Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*”, 2018, 7, <https://tinyurl.com/fr6m2r9a>.

¹⁵⁹ *Ibid.*, 6.

por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados”.¹⁶⁰ Cada dimensión estará determinada por una puntuación que la situará en riesgo bajo, medio o moderado.

Algo muy favorable es que el cuestionario tiene un coeficiente de 0,967 en confiabilidad y 0,30 en validez, siendo un instrumento que ofrece datos consistentes y seguros, y puede ser aplicado por cualquier organización.

La Guía ofrece lineamientos para su aplicación y análisis de resultados. Recomienda acciones para gestionar estos riesgos psicosociales. El documento aclara que estas medidas son orientativas, ya que el empleador es libre de ejecutar un plan acorde a la metodología utilizada en la evaluación de riesgos psicosociales.

Como anexo consta el cuestionario de evaluación psicosocial, el cual es de sencilla aplicación e interpretación. Incluye un instructivo para la tabulación de datos, disminuyendo ostensiblemente el margen de error que se produce cuando se califica manualmente, y ahorra mucho tiempo.

A diferencia del método peruano, el cuestionario ecuatoriano no tiene una aplicación en línea que permita procesar rápidamente los resultados. Los responsables de la evaluación deberán utilizar una tabla de Excel para ese fin.

Comentarios sobre las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales

El autor del presente trabajo considera que el método de evaluación de riesgos psicosociales más adecuado es el ISTAS 21, ya que es una adaptación del CoPsoQ para los países de habla hispana. El CoPsoQ es un referente internacional que cuenta con abundante evidencia empírica, la cual se actualiza constantemente. Cabe destacar que, los modelos SUSESO y CENSOPAS son adaptaciones del ISTAS 21 en Chile y Perú, respectivamente.

La ventaja del ISTAS 21 es que la magnitud de riesgos psicosociales se mide a través de puntajes y la prevalencia de exposición se representa con porcentajes.¹⁶¹ Esta metodología ha sido citada en documentos oficiales de la OMS, AESSST y el *Institute of Work, Health and Organizations*.¹⁶²

¹⁶⁰ Ibid., 9.

¹⁶¹ ISTAS, “CoPsoQ istas 21”, *Principales características del método*, 2023, <https://tinyurl.com/3x2wn726>.

¹⁶² Peralta Beltrán, Salazar Mencías, y Mariño, *Guía básica de salud y seguridad laboral*, 86.

El ISTAS 21 es una metodología de uso público y gratuito, cuyo software para la aplicación informática y procesamiento de resultados puede ser descargado directamente desde el sitio Web.

En Ecuador, la metodología desarrollada por el Ministerio del Trabajo no explica con precisión los modelos teóricos que sustentan el cuestionario. Por el contrario, el ISTAS 21 se fundamenta en la teoría general del estrés, la cual proviene del enfoque cognitivo conductual.

A manera de recomendación, el Ministerio del Trabajo de Ecuador puede realizar una adaptación del ISTAS 21 automatizada en una aplicación Web para uso en empresas privadas e instituciones públicas, similar al CENSOPAS. El siguiente cuadro muestra una comparación de los métodos expuestos.

Tabla 2
Comparación de métodos de evaluación de riesgos psicosociales

| Método | País | Validez | Confiabilidad | Aplicación automatizada | Reporte gráfico |
|------------------|----------|---------|---------------|-------------------------|-----------------|
| ISTAS 21 | España | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| SUSESO | Chile | ✓ | ✓ | X | X |
| CENSOPAS | Perú | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| FPSICO | España | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| NOM 35-STPS-2018 | México | ✓ | ✓ | X | X |
| Batería RPS | Colombia | ✓ | ✓ | X | X |
| Q-Evaluación RPS | Ecuador | ✓ | ✓ | X | ✓ |

Fuente: elaboración propia.

Respecto del coeficiente de *validez*: “Es el grado en que la evidencia y la teoría soportan la interpretación de las puntuaciones de los tests, para el propósito con el que estos son usados”.¹⁶³ La variable de *confiabilidad* se vincula con los errores cometidos en el proceso de medición. En otras palabras, la confiabilidad responde a la interrogante de hasta qué punto las cantidades obtenidas reflejan con precisión la puntuación verdadera.¹⁶⁴ Los métodos analizados cumplen estas variables.

¹⁶³ American Educational Research Association, American Psychological Association, y National Council on Measurement in Education, *Standards for Educational and Psychological Testing* (Washington DC, 1999).

¹⁶⁴ María del Rosario Martínez Arias, María Victoria Hernández Lloreda, y María José Hernández Lloreda, *Psicometría* (Madrid: Alianza Editorial, 2014), 23.

La variable de *aplicación automatizada* refiere si el método cuenta con una aplicación o programa oficial para aplicación y procesamiento de resultados. El método ecuatoriano cuenta con una hoja electrónica de Excel; por lo tanto, los resultados pueden ser alterados. En cambio, el CENSOPAS tiene una plataforma Web que procesa automáticamente los resultados y arroja un reporte gráfico.

La variable *reporte gráfico* indica si las unidades de análisis se representan en gráficos estadísticos.

Capítulo segundo

Análisis crítico de las principales normativas que regulan la gestión de riesgos psicosociales, desde el derecho a la seguridad laboral y salud mental

1. Código del Trabajo

Riesgos psicosociales en la definición de riesgos laborales

Los riesgos laborales están definidos en el CT de la siguiente manera: “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”.¹⁶⁵ Esta definición es general y no especifica los tipos de riesgos. Los factores psicosociales abarcan los estímulos, estresores y condiciones laborales que perturban en el bienestar psíquico del trabajador.

No hay en la legislación nacional definición alguna de riesgos psicosociales, ni en el CT ni en la LSS. Inclusive, el CT sostiene el antiguo paradigma de que los riesgos son exclusivamente físicos.¹⁶⁶ Basta revisar el art. 363 *ibídem* sobre la clasificación de las enfermedades profesionales para constatar que no hay una sola referencia a los trastornos mentales.

Debe considerarse que todos los riesgos son responsabilidad del empleador, y así lo entiende el CT: “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.¹⁶⁷

La norma es clara al referirse que el empleador tiene responsabilidad indemnizatoria en caso de producirse daños en la salud del trabajador. Al hablar de la

¹⁶⁵ Ecuador, *CT*, art. 347.

¹⁶⁶ Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 103.

¹⁶⁷ Ecuador, *CT*, art. 38.

esfera de la salud mental, los daños se reflejan en alteraciones psicológicas, afectaciones en el entorno familiar y social del trabajador.

A criterio de Montoya Melgar, cuando se produce un accidente o enfermedad profesional esto demuestra que las medidas preventivas implementadas no han sido suficientes.¹⁶⁸ Este criterio doctrinario concuerda con lo establecido en el art. 38 del CT; en consecuencia, si el trabajador sufre perjuicios y enfermedades ocasionadas por los riesgos psicosociales, debe ser indemnizado. Lo esencial es demostrar el nexo causal entre estos factores y las afectaciones psíquicas.

Responsabilidad indemnizatoria y daño moral

Indudablemente, la ausencia de tipificación de riesgos psicosociales en la norma dificulta la exigibilidad indemnizatoria. La interrogante que surge ante este vacío normativo es: ¿Tiene derecho el trabajador a una indemnización proveniente del daño a la salud mental y dignidad? El CT no hace referencia a responsabilidad por daños en caso de afectaciones psicosociales.

Para responder a esta pregunta, es preciso reflexionar que la salud y dignidad laboral son bienes jurídicos protegidos por la Constitución.¹⁶⁹ En consecuencia, es factible concluir que los riesgos psicosociales sí provocan daño. La falta de gestión por parte del empleador implica una vulneración de derechos fundamentales.¹⁷⁰ De ahí que, una de las obligaciones del empleador es indemnizar a los trabajadores en caso de enfermedades profesionales,¹⁷¹ siempre y cuando tal indemnización no sea concedida por el IESS.¹⁷²

Para la indemnización por enfermedades profesionales desarrolladas a partir de la exposición a riesgos psicosociales, es preciso que estas estén catalogadas en el art. 363 del CT o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos.¹⁷³

Un predicamento surge de esta disposición normativa, y es que el trabajador no recibirá la indemnización si padecía esa enfermedad antes de prestar servicios al

¹⁶⁸ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 35.^a (Madrid: Tecnos, 2014), 409.

¹⁶⁹ Ecuador, *Constitución* art. 11, núm. 7 y art. 33.

¹⁷⁰ Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 113.

¹⁷¹ Ecuador, *CT*, art. 42, núm. 3.

¹⁷² *Ibid.*, art. 38.

¹⁷³ *Ibid.*, art. 376.

empleador. Esto es entendible si se considera que en la época de expedición del CT existía escaso desarrollo teórico y empírico en torno a las enfermedades mentales.

Actualmente, la literatura psicológica es inequívoca al concluir que las enfermedades mentales tienen un origen multifactorial, lo que quiere decir que antes de ingresar a una empresa, el trabajador puede sufrir una enfermedad mental no diagnosticada, o que esté en curso de evolución.¹⁷⁴ En estos casos, la pericia psicológica y psiquiátrica es decisiva.

A pesar de que la norma sustantiva laboral no lo prevé, caben dos indemnizaciones en caso de daños provocados por los riesgos psicosociales: una civil correspondiente al daño moral soportado por el trabajador y la laboral derivada de la obligación de protección al trabajador. Ambas no son incompatibles porque tienen una fuente jurídica distinta.¹⁷⁵ Incumplir con la obligación de prevenir los riesgos psicosociales acarrea la indemnización legal; provocar un daño moral recae en la indemnización por responsabilidad civil.

La acción por daño moral requerirá que el trabajador afectado pruebe la afectación psicológica. Este daño moral producto de los riesgos psicosociales es opuesto al daño material. Afecta a las dimensiones de la personalidad y derechos extra patrimoniales como sentimientos, honra, relaciones sociales, autoestima y entorno familiar.¹⁷⁶ Estas variables no son fáciles de cuantificar, por lo que las pruebas periciales de evaluación psicológica son determinantes para acciones en daño moral.

Durante la relación laboral existe un vínculo contractual que obliga a: “Reconocer como los daños y perjuicios sufridos por un trabajador en el desempeño de su prestación de servicios.”¹⁷⁷ Por lo tanto, ante el no cumplimiento de las obligaciones patronales, el trabajador puede reclamar.¹⁷⁸ Desde luego, esta visión es contractual, considerando que el empleador se obliga al deber de cuidado y ofrecer condiciones laborales segura. Sin embargo, los daños sufridos por el trabajador exigen una reparación indemnizatoria

¹⁷⁴ Richard Halgin y Susan Krauss Whitbourne, *Psicología de la anormalidad: perspectivas clínicas en los trastornos psicológicos*, 5.^a (Ciudad de México: McGraw-Hill, 2009), 5–6.

¹⁷⁵ Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 114.

¹⁷⁶ Eduardo Bermúdez Coronel, “Personalidad moral y daños morales”, en *Práctica civil y mercantil*, de Yajaira Andrade Torres (Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2022), 128.

¹⁷⁷ Germán Barreiro González, “Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social” (España Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006), 345, <https://tinyurl.com/563bstjh>.

¹⁷⁸ Javier Rodrigo Agulló, *Prevención de riesgos laborales*, 2.^a (Madrid: Paraninfo, 2021), 254.

porque ante todo hay una vulneración de derechos fundamentales como la salud mental, seguridad laboral y dignidad humana.

Considerando este punto de vista contractualista de la relación laboral, Jaramillo Intriago sostiene que el daño moral se origina por la falta de cumplimiento del deber objetivo de cuidado al que está obligado el empleador; por lo tanto, estos perjuicios son de naturaleza contractual y susceptibles de indemnización.¹⁷⁹

Por último, es conveniente acotar que el daño moral provocado dentro de una relación laboral se subordina a las disposiciones del Código Civil, en correspondencia con la supletoriedad y reenvío que señala el art. 6 del CT.

La naturaleza contractual de la relación laboral libera al empleador de responsabilidad indemnizatoria por daño moral, en los casos en que el trabajador transgrede la normativa en materia de gestión de riesgos psicosociales, políticas organizacionales internas, manuales y procedimientos que el empleador haya diseñado e implementado para la prevención de estos riesgos.

Un ejemplo de esto es cuando un teletrabajador, libre y voluntariamente exceda las horas reconocidas dentro del derecho a la desconexión, sin que haya sido obligado por el empleador. Otro ejemplo es cuando el empleador implemente dentro del plan de intervención, medidas terciarias como talleres de manejo del estrés y trabajo en equipo, para el personal donde se haya detectado mayor incidencia al estrés laboral, y el trabajador de manera deliberada y sin causa justa, falte a dichas actividades.

El CT es una norma que ha tenido reformas coyunturales desde 1938. Claro está que una posterior reforma estructural debería especificar un régimen de indemnizaciones al trabajador en el caso de que el empleador incumpla con las medidas preventivas en riesgos psicosociales.

2. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo

Este reglamento expedido mediante DE 2393 en 1986, tiene su ámbito de aplicación sobre toda actividad laboral para prevenir, disminuir y eliminar los riesgos del trabajo.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 114–15.

¹⁸⁰ Ecuador, *Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*, Registro Oficial 565, 17 de noviembre de 1986, art. 1.

Entre las obligaciones del empleador, las que se relacionan con la gestión de riesgos psicosociales son:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad. [...] 9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa. 10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.¹⁸¹

Cuando el DE 2393 se refiere a las *demás normas vigentes*, esto abarca a toda la normativa de SST. Aunque este reglamento no lo mencione expresamente, las medidas necesarias para la prevención de riesgos laborales se extienden a los factores psicosociales, porque afectan a la salud del trabajador.

Sobre la obligación de instrucción al personal, el empleador está obligado a informar sobre los riesgos psicosociales identificados en los diferentes puestos de trabajo. Esa es una función que compete al área de talento humano y SST. De igual manera, al trabajador se le debe comunicar los planes de acción e intervención para reducir la exposición a estos riesgos.

Normalmente, estas actividades se desarrollan en la fase de inducción, que es cuando el trabajador nuevo recibe capacitación organizada por talento humano sobre los aspectos generales de la empresa, políticas y valores corporativos. La norma exige que los directivos y mandos medios deben recibir capacitación en materia de prevención de riesgos.¹⁸² Aquí es importante que los planes de formación contemplen temas de gestión efectiva de equipos de trabajo, liderazgo, manejo de conflictos y prevención del acoso laboral.

Esta consideración es importante porque las funciones de jefatura y liderazgo pueden ser fuente de estresores, como el liderazgo autoritario, toma de decisiones centralizada y equipos de trabajo disfuncionales.

La norma exige que empleador avise inmediatamente a la administración laboral y al IESS en caso de detectar enfermedades profesionales acontecidas en los centros de trabajo.¹⁸³ Dicha disposición normativa entraña dificultad en la aplicación cuando se trata

¹⁸¹ Ibid., art. 11.

¹⁸² Ecuador, art. 11, penúltimo párrafo.

¹⁸³ Ecuador, art. 11, núm. 14.

de enfermedades mentales, debido a que es complejo demostrar la causalidad de estas enfermedades.

De modo idéntico, este reglamento especifica las obligaciones que tienen los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Entre las más importantes se destacan: “1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes. 2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público”.¹⁸⁴ Así, el DE 2393 determina que los trabajadores tienen un rol activo en la prevención de riesgos laborales.

Como resultado del incumplimiento de este reglamento y demás normas de prevención de riesgos, el empleador incurre en responsabilidad susceptible de sanciones pecuniarias.¹⁸⁵ Corresponde al Ministerio del Trabajo, MSP e IESS, dentro del ámbito de sus competencias, sustanciar el procedimiento sancionador a las empresas contraventoras.¹⁸⁶

Es importante anotar que este reglamento reconoce la potestad del empleador para ejercer control disciplinario a los trabajadores que desobedezcan las obligaciones señaladas en ese cuerpo legal, mismo que deberá armonizar con el reglamento interno o el procedimiento establecido en el contrato colectivo.¹⁸⁷

El empleador también puede valerse del CT que señala la obligación que tienen los trabajadores de cumplir con lo dispuesto en el reglamento interno de la empresa, siempre y cuando sea aprobado por el Ministerio del Trabajo.¹⁸⁸

Para que esta disposición sea aplicable, el reglamento interno deberá señalar la obligación de someterse a todas las medidas preventivas de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, y las sanciones disciplinarias como llamados de atención por escrito y sanciones pecuniarias de hasta el 10% de la remuneración, respetando el límite establecido en el CT.¹⁸⁹

El DE 2393 no menciona expresamente a los riesgos psicosociales ni hace referencia a la salud mental en el trabajo, por lo que se confirma que esta norma sigue el paradigma de que los riesgos son exclusivamente físicos.

¹⁸⁴ Ibid., art. 13.

¹⁸⁵ Ibid., art. 186.

¹⁸⁶ Ibid., art. 189.

¹⁸⁷ Ibid., art. 192.

¹⁸⁸ Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 45, letra e.

¹⁸⁹ Ibid., art. 44, letra b.

3. Normativa relacionada con las enfermedades profesionales y su categorización

Desde el punto de vista normativo, el Seguro General de Riesgos del Trabajo ampara al afiliado a través de programas preventivos sobre riesgos laborales.¹⁹⁰

El RSGRT menciona los factores de riesgo de las enfermedades profesionales u ocupacionales: “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial”.¹⁹¹ A pesar de que se nombra al riesgo psicosocial, no hay una definición en ese cuerpo legal.

Definición de enfermedad profesional

El RSGRT define a la enfermedad profesional como: “Afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral”.¹⁹² No hay que olvidar que las enfermedades mentales se producen por interacción entre factores del ambiente laboral, entorno laboral y social. Por eso hay que complementar con el concepto desarrollado por la AESST: “Enfermedad provocada o agravada por factores del lugar de trabajo. Esto incluye muchas enfermedades que tienen causas más complejas, incluida la combinación de factores laborales y factores no relacionados con el trabajo”.¹⁹³

Contrastando ambas definiciones se tiene una incompatibilidad de nociones. El RSGRT tiene el inconveniente de que excluye a los factores extra laborales para determinar la enfermedad profesional, pero esta visión es reduccionista y pasa por alto el carácter de interacción de estas enfermedades.

A pesar de que el RSGRT no contiene una definición explícita sobre riesgos psicosociales, el citado artículo da a entender que estos riesgos sí generan enfermedades

¹⁹⁰ Ecuador IESS, *Resolución CD 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*, Registro Oficial 632, Edición Especial, 4 de marzo de 2016, art. 1; Ecuador, *Ley de Seguridad Social*, Registro Oficial, Suplemento 465, 30 de noviembre de 2001, art. 155.

¹⁹¹ Ecuador IESS, *Resolución CD 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*, Registro Oficial 632, edición especial, 4 de marzo de 2016, art. 9.

¹⁹² *Ibid.*, art. 6.

¹⁹³ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “Enfermedades relacionadas con el trabajo”, *OSHA Europa*, accedido 20 de marzo de 2023, <https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases>.

profesionales, por lo tanto, dan derecho a prestaciones del SGRT, ya que estos riesgos pueden provocar enfermedades profesionales.

El problema de la falta de definición de riesgo psicosocial, es que genera confusión en materia prestacional de la seguridad social.¹⁹⁴ A pesar de que falta una definición explícita de riesgos psicosociales, el art. 9 del RSGRT establece una delimitación legal: el factor psicosocial es un riesgo laboral.

Dichas enfermedades deben constar en la lista publicada por la OIT, el anexo 1 del RSGRT y el CT.¹⁹⁵ Si bien es cierto, este último cuerpo legal no menciona a las enfermedades mentales, los dos primeros sí las consideran expresamente. Por ejemplo, la Recomendación 194 sobre la lista de enfermedades profesionales, incluye a los trastornos mentales y del comportamiento.¹⁹⁶ Cabe indicar que, la Recomendación 194 inicialmente no contemplaba a las enfermedades mentales.

No fue hasta 2010, que el Consejo de Administración de la OIT aprobó y actualizó la lista de enfermedades profesionales, incluyendo las de naturaleza mental. Deja abierto algunos puntos que permiten el reconocimiento del origen profesional de las enfermedades, siempre y cuando se verifique el nexo entre la exposición a factores de riesgo implícitos en el trabajo y las afecciones mentales del trabajador.¹⁹⁷

En el anexo 1 se incluye como enfermedad profesional al *trastorno de estrés postraumático* (2.4.1). El TEPT afecta a la salud mental y lo experimentan algunas personas tras vivir algún evento traumático. Viene acompañado de reacciones emocionales de miedo, llanto, aumento de presión arterial y frecuencia cardíaca.¹⁹⁸ En el ámbito laboral, el TEPT puede desarrollarse cuando un trabajador sufre un episodio de violencia física o sexual.

La persona con TEPT al recordar el trauma manifiesta altos niveles de angustia psicológica y fisiológica. Los síntomas se agrupan en dos grupos: intrusiones y evitación; e hiperexcitación y aletargamiento. Los primeros son pensamientos intrusivos, sueños

¹⁹⁴ Jaramillo Intriago, “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?”, 111.

¹⁹⁵ Ecuador IESS, *RSGRT*, art. 9.

¹⁹⁶ OIT, *R194: Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales*, 20 de junio de 2002, <https://tinyurl.com/3nsu9yve>, 2.4.

¹⁹⁷ Peralta Beltrán, Salazar Mencías, y Mariño, *Guía básica de salud y seguridad laboral*, 261.

¹⁹⁸ “Trastorno de estrés postraumático”, *Medline Plus*, 9 de abril de 2021, <https://tinyurl.com/37959d9x>.

recurrentes e hiperactividad. Los segundos se manifiestan con desapego, desinterés en actividades cotidianas, alteraciones del sueño e irritabilidad.¹⁹⁹

En el anexo se menciona que otros trastornos mentales pueden considerarse enfermedades profesionales, bajo la condición de que se compruebe científicamente que existe un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo (2.4.2).

Desde el derecho comparado, es importante hacer referencia a la *neurosis laboral* como enfermedad profesional reconocida en la Ley chilena 16744. Dicho cuerpo legal establece regulaciones respecto de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, precisa cuáles son los empleos con mayor probabilidad de ocasionar estas neurosis: “Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica excesiva y se compruebe relación de causa-efecto”.²⁰⁰ Las neurosis profesionales pueden manifestarse en: “Trastornos de adaptación, cuadros de ansiedad, depresión reactiva, trastorno de somatización y dolor crónico”.²⁰¹ De acuerdo a la descripción de la neurosis laboral, esta es ocasionada por la exposición a riesgos psicosociales.

Criterios para diagnosticar la enfermedad profesional

El RSGRT determina los criterios diagnósticos para calificar las enfermedades profesionales son: “Clínico, ocupacional, higiénico-epidemiológico, laboratorio y médico legal”.²⁰²

Considerando el apartado 2.4 del anexo 1, sí es posible determinar una enfermedad profesional provocada por exposición a riesgos psicosociales.

En el criterio ocupacional se estudia la exposición laboral a peligros, para determinar la causalidad mediante el análisis de puesto de trabajo. Criterio higiénico: resultados derivados de la evaluación de riesgos psicosociales. Criterio epidemiológico: existencia de casos análogos en la empresa, como depresión, síndrome de desgaste ocupacional, trastornos de ansiedad, trastorno bipolar, entre otros. El criterio de

¹⁹⁹ Halgin y Krauss Whitbourne, *Psicología de la anormalidad: perspectivas clínicas en los trastornos psicológicos*, 185–7.

²⁰⁰ Chile, *Ley 16744*, Biblioteca del Congreso Nacional, 23 de enero de 1968, <https://tinyurl.com/nw9kb5es>, art. 191, núm. 13.

²⁰¹ Chile, *Decreto 109*, Biblioteca del Congreso Nacional, 10 de mayo de 1968, <https://tinyurl.com/3ywp8x4v>, art. 19.

²⁰² Ecuador IESS, *RSGRT*, art. 7.

laboratorio no aplica. Criterio médico legal: fundamentado un inventario de enfermedades de índole profesional.²⁰³

De estos criterios, los que representan más dificultad en el ámbito de enfermedades profesionales mentales son el ocupacional y el epidemiológico, ya que las enfermedades mentales tienen un origen multicausal.

La detección e identificación de estas enfermedades profesionales provocadas por exposición a riesgos psicosociales, adquiere relevancia en tanto el Convenio 18 de la OIT reconoce el derecho que tienen los trabajadores que padecen enfermedades profesionales, a ser indemnizados y reparados por el empleador.²⁰⁴ Así, la LSS distingue que las acciones de reparación en caso de enfermedades profesionales forman parte de la política del seguro de riesgos del trabajo.²⁰⁵

Discapacidad psicosocial

Mediante Acuerdo Nro. 0305-2018 se expidió el *Manual de Calificación de la Discapacidad*. En esta normativa, el MSP propone criterios para calificar, recalificar y acreditar condiciones de discapacidad. El manual es obligatorio para todos los establecimientos que conforman la red pública integral de salud. Hace énfasis en que la discapacidad debe tratarse desde el enfoque biopsicosocial. De ahí que, la discapacidad psicosocial es:

Un trastorno mental es un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental.²⁰⁶

Del análisis de esta definición, se desprende que la alteración de un trastorno mental se presenta en la cognición, emociones y conducta observable. Resalta que los trastornos mentales van asociados con el estrés en varios ámbitos, incluido el laboral. Entonces, sí es posible desarrollar una discapacidad psicosocial a causa de trabajar en

²⁰³ Ibid.

²⁰⁴ OIT, *C18: Convenio sobre las enfermedades profesionales*, 1 de abril de 1927, <https://tinyurl.com/2p8vft66>, art. 1, núm. 1.

²⁰⁵ Ecuador, *LSS*, art. 155.

²⁰⁶ Ecuador Ministerio de Salud Pública, *Acuerdo Ministerial Nro. 0305-2018: Manual de Calificación de la Discapacidad*, Registro Oficial, Edición Especial 702, 7 de enero de 2019, 1.3.

condiciones perjudiciales para la salud mental. Este razonamiento puede respaldar el reclamo por daño moral y generar responsabilidad indemnizatoria.

Para la valoración de trastornos mentales, debe tomarse en cuenta el contexto social del individuo, grupo etario y otros trastornos del neurodesarrollo infantil o en la etapa adulta. La valoración de la discapacidad psicosocial debe realizarse con base en los criterios diagnósticos de CIE 11, DSM IV TR y DSM V TM.²⁰⁷

En cuanto a la discapacidad psicosocial, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* distingue a las personas con discapacidad psicosocial de las que tienen otra discapacidad: física, sensorial e intelectual.²⁰⁸

La *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad* también diferencia las discapacidades físicas, mentales y sensoriales.²⁰⁹ Los Estados parte se comprometen a adoptar medidas para la prevención y rehabilitación de todas las discapacidades, incluidas las psicosociales.²¹⁰ La Ley Orgánica de Discapacidades²¹¹ y el Acuerdo Ministerial Nro. 0305-2018 siguen el lineamiento de estos instrumentos internacionales, al considerar que los trastornos mentales pueden provocar discapacidad, y entre los factores a ponderar están las condiciones laborales.

4. Normas del Ministerio del Trabajo

Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

Existen normas dispersas emitidas por el Ministerio del Trabajo relacionadas con los factores psicosociales. No hay un instrumento o protocolo que unifique la prevención integral de riesgos psicosociales. Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, el Ministerio del Trabajo expidió *la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*. En la parte considerativa de dicha norma constan

²⁰⁷ Ecuador Ministerio de Salud Pública, 14.15, 14.15.1 y 14.15.2.

²⁰⁸ María Teresa Fernández, “La discapacidad mental o psicosocial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, *Revista de Derechos Humanos*, n° 11 (noviembre de 2010): 10.

²⁰⁹ OEA, *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, 6 de julio de 1999, <https://tinyurl.com/bdz9cf99> art. 1, núm. 1.

²¹⁰ Ibid. art. 3, núm. 2, letras a y b.

²¹¹ Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial 796, 25 de septiembre de 2012, art. 6.

referencias al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre factores psicosociales.

El art. 1 de este acuerdo ministerial dice: “El presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales”.²¹² A diferencia del DE 2393, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 sí hace mención expresa a los riesgos psicosociales, aunque de manera imprecisa.

La redacción del artículo 1 no es adecuada, porque las medidas preventivas de riesgos psicosociales forman parte de la gestión integral de SST con enfoque interdisciplinario. La gestión en riesgos psicosociales de por sí no puede impedir la discriminación en procesos selectivos. Esta depende de la cultura organizacional y políticas de recursos humanos.

La discriminación dentro de la organización es una manifestación de acoso laboral y violencia en el trabajo. Es un fenómeno distinto a la discriminación dentro de la selección de personal. A manera de ejemplo, si una empresa tiene institucionalizadas ciertas prácticas que discriminen a mujeres embarazadas en procesos de selección, no se puede hacer nada a través de la gestión de riesgos psicosociales. En ese caso, se deberían implementar políticas de no discriminación, emprender estrategias de cambio en la cultura organizacional e intervenir en procesos del subsistema de selección de personal.

Lo que la gestión preventiva de riesgos psicosociales puede lograr es disminuir el acoso laboral y la violencia hacia mujeres embarazadas que estén laborando dentro de la organización.

Los arts. 4 y 5 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 regulan aspectos concernientes a la selección de personal. Este acuerdo establece prohibiciones, las cuales son conductas asociadas con el acoso laboral, mismas que son denunciables ante los inspectores de trabajo, siguiendo el procedimiento descrito en la propia norma.

En caso de que el inspector de trabajo considere que el empleador sí ha cometido un acto de discriminación, elaborará un informe para conocimiento del director regional de trabajo, quien resolverá si aplica o no la sanción desde tres hasta veinte salarios básicos unificados.

A continuación, el art. 9 de esta norma indica:

²¹² Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082: Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*, Registro Oficial 16, 16 de junio de 2017.

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el *programa de prevención de riesgos psicosociales* (énfasis añadido), en base a [sic] los parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.²¹³

Debe señalarse que, según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, la exigencia de contar con un programa de prevención de riesgos psicosociales está dentro de un instrumento cuyo objetivo es la prevención del acoso y la discriminación, dejando de lado a otros riesgos emergentes como la adicción al trabajo, STQ y el estrés laboral.

El no cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales acarrea las siguientes sanciones: “Multas, cierre de establecimientos y suspensión de actividades”.²¹⁴ Se presenta un inconveniente con las sanciones previstas en esta norma. Primero, una de las garantías del debido proceso es que las infracciones y sanciones deben estar prescritas en la ley.²¹⁵

El debate jurídico en la doctrina es extenso, respecto de si un reglamento, acuerdo ministerial o resolución, puede tipificar infracciones o sanciones. Inclusive en la jurisprudencia constitucional ecuatoriana no hay un consenso sobre este criterio. Hay sentencias que justifican la tipificación en reglamentos, cuando hay delegación de la ley.²¹⁶ Otras consideran que la medida restrictiva debe constar en la ley y no en un reglamento.²¹⁷

Realizar un análisis prolijo del principio de legalidad no es parte de los objetivos del presente trabajo de titulación; no obstante, es importante mencionar que las sanciones contenidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 no establecen el estándar de proporcionalidad ni graduación sancionatoria, lo que quiere decir que el monto de las multas y demás sanciones quedan a discreción de la administración pública laboral.

Esta norma debería precisar criterios de graduación de sanciones. Por ejemplo, si el empleador no cuenta con el programa de prevención de riesgos psicosociales, se le aplicará la sanción de diez salarios básicos unificados; si el empleador cuenta con el programa pero está incompleto, recibirá la multa de cinco salarios básicos unificados; y

²¹³ Ibid.

²¹⁴ Ibid., art. 10.

²¹⁵ Ecuador, *Constitución* arts. 76, números 5 y 6, y art. 132, núm. 2.

²¹⁶ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 200-14-SEP-CC”, *Caso Nro. 0598-11-EP*, 24 de febrero de 2015, 200, <https://tinyurl.com/4a32kpp7>.

²¹⁷ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia Nro. 7-15-IN/21”, *Edición Constitucional Nro. 169*, 5 de mayo de 2021, <https://tinyurl.com/yvhxfjd7>, párrs. 53-5.

si se demuestra mediante las pruebas y la inspección en el establecimiento, que existen graves afectaciones al bienestar psicológico del trabajador debido al acoso y violencia, imponer la sanción más grave que es el cierre de establecimientos.

Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores públicos y privados

A través de esta norma, el Ministerio del Trabajo expidió el *Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores Públicos y Privados*, mismo que determina las obligaciones en materia de SST:

El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas: a) Responsables de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; b) Reglamento de Higiene y Seguridad; c) Organismos Paritarios; d) Identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales; e) Planes de prevención de riesgos laborales, salud en el trabajo, emergencia, contingencia; f) Gestión de Vigilancia de la Salud; g) Programas de prevención, promoción y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, h) Accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.²¹⁸

Estas obligaciones no enuncian específicamente a los riesgos psicosociales, pero se entiende que forman parte de los riesgos laborales. Se prevé que los formatos estandarizados, protocolos y guías deben ser elaborados por el Ministerio del Trabajo.²¹⁹

La información referente a la SST debe ser renovada dentro de los doce meses a continuación del último registro en el Sistema Único de Trabajo.²²⁰ El control está a cargo de los inspectores de trabajo a través de inspecciones integrales o focalizadas.²²¹

En cuanto a la obligación de cumplir con la identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales, se identifica un vacío normativo, ya que la norma debería exigir que en este proceso el empleador utilice metodologías que tengan validación empírica e instrumentos fiables. En evaluación de riesgos psicosociales es importante observar la rigurosidad metodológica, dado que aplicar cuestionarios poco fiables arrojaría resultados distorsionados.

²¹⁸ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135: Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores Públicos y Privados*, Registro Oficial 104, 20 de octubre de 2017, art. 10.

²¹⁹ *Ibid.*, art. 13.

²²⁰ *Ibid.*, art. 14.

²²¹ *Ibid.*, art. 15.

Respecto a las sanciones por incumplimiento de estas obligaciones, a pesar de que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135 no lo dice expresamente, el inspector debe observar los principios de proporcionalidad y razonabilidad, para garantizar el derecho al debido proceso.

Por otro lado, el empleador está obligado a elaborar y registrar el reglamento interno de trabajo a través de la plataforma informática.²²² El reglamento interno es muy importante porque detalla aspectos disciplinarios y comportamentales a los que se someten los trabajadores. De igual manera, faltar a esta obligación acarrea sanciones pecuniarias al empleador.

Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

Es conveniente referirse al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 mediante el cual se expidió el *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*, obligatorio para entidades públicas y privadas,²²³ en armonía con el Convenio 190 de la OIT.

Esta norma determina que empleadores, trabajadores y servidores públicos están obligados a promover el disfrute y ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos y normativa interna, en lo relacionado a: “La prevención del acoso laboral y violencia contra la mujer”.²²⁴ La obligación de implementar programas y políticas para prevenir el acoso laboral, está indicada en el CT.²²⁵

Esta norma es un desarrollo en prevención de riesgos psicosociales, ya que el acoso laboral es un factor que influye negativamente en la salud mental de los trabajadores y a la final en la productividad de la empresa.

Hay una desventaja al acudir ante el inspector de trabajo, y es que se plantea la necesidad de que exista una situación objetiva de acoso para sancionar. Esta demostración le corresponde al trabajador que alega ser víctima de acoso. Recabar estas pruebas suele ser difícil, dado que los testigos presenciales del acoso estarían renuentes de declarar en

²²² Ibid. arts. 17 y 18.

²²³ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Protocolo de acoso laboral*, art. 2.

²²⁴ Ibid., art. 3.

²²⁵ Ecuador, *CT*, art. 42, núm. 36.

contra de su empleador, por temor a represalias. En todo caso, se produce una inversión de la carga probatoria cuando aparecen indicios.

Si el trabajador no puede demostrar en sede administrativa que ha sido víctima de acoso por parte de sus jefes, es probable que enfrente un recrudecimiento del hostigamiento por haber presentado la denuncia.

Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión laboral

En la actualidad, está vigente el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, normativa que deroga expresamente al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 y es aplicable exclusivamente para el sector privado. El acuerdo derogado regulaba el derecho a la desconexión, exigiendo que el empleador no podrá mantener comunicación con el teletrabajador, ni dar instrucciones u otras directrices relacionadas con el trabajo al menos por doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, luego de concluida la jornada laboral previamente pactada.²²⁶

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 menciona que es responsabilidad del empleador implementar las medidas de seguridad laboral en el espacio donde se desarrolla el teletrabajo, para lo cual definirá los insumos y condiciones para reducir los riesgos laborales.²²⁷

Al igual que el derogado Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, la desconexión debe garantizarse al menos doce horas en un periodo de veinticuatro horas, tiempo en que el empleador debe abstenerse de mantener comunicaciones con el trabajador ni dar instrucciones.²²⁸ Además, el empleador está obligado a garantizar que el trabajador a distancia goce efectivamente de vacaciones, licencias, descanso forzoso y permisos, en los términos del propio CT. Se reconoce el derecho de tener tiempo de calidad con la familia.²²⁹

El derecho a la desconexión ya se reconoció en el CT mediante disposición reformativa primera de la ley publicada en Registro Oficial 229-S, el 22 de junio de 2020.

²²⁶ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo MDT-2020-181: Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo*, Registro Oficial 318, 27 de octubre de 2020, art. 5.

²²⁷ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237: Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión laboral*, Registro Oficial 234, 20 de enero de 2023, art. 3.

²²⁸ *Ibid.*, art. 12.

²²⁹ *Ibid.*, art. 13 .

El tiempo mínimo de desconexión y el periodo coinciden tanto en el CT como en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237.

La OIT ha prevenido que la modalidad de teletrabajo puede tener abusos en la jornada laboral, privando a las personas de su tiempo libre. Ante esto, el ordenamiento jurídico de cada país miembro debe reconocer el derecho a la desconexión.²³⁰ Según estudios de este organismo, el teletrabajo es propicio para que se realicen jornadas laborales extendidas sin pago de remuneración, utilizando medios tecnológicos para controlar al personal.²³¹ De acuerdo con la información de la OIT, es factible concluir que el teletrabajo está asociado al tecnoestrés.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 obliga a que el empleador establezca una política de desconexión que contendrá medidas formativas, instrucciones a supervisores, regulación de la tecnología y procedimiento interno para receptor reclamos en torno al menoscabo de este derecho.²³² Como cualquier política, se trata de un compromiso escrito asumido por la organización y aquellas conductas que deben asumir los trabajadores.

Se reconoce la igualdad de derechos para los teletrabajadores.²³³ Este derecho proscribe la discriminación de las personas que trabajan de manera remota, por lo cual tienen los mismos derechos laborales que quienes laboran de manera presencial.

Además del derecho a la desconexión, el empleador debe respetar la intimidad del trabajador, derecho reconocido en la Constitución.²³⁴ Este derecho puede vulnerarse cuando el empleador, en uso de sus facultades de supervisión, controla las actividades del trabajador en horas no laborables. Es recomendable entonces, que el empleador respete la jornada laboral y ejerza durante ese tiempo el control de las tareas asignadas al trabajador, a través de las tecnologías de la información.

Por sus características, el teletrabajo requiere que el empleador no solamente respete el derecho a la desconexión, sino que dosifique el trabajo de tal manera que el trabajador no se vea obligado a exceder la jornada laboral para cumplir con los objetivos organizacionales.

²³⁰ OIT, “Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina. Cono Sur – Informes Técnicos / 25 - 2022”, 2022, 9, <https://tinyurl.com/m9z75yxj>.

²³¹ Ibid., 25.

²³² Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237: Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión laboral*, art. 14.

²³³ Ibid., art. 3.

²³⁴ Ecuador, *Constitución*, art. 66, núm. 20.

Es una falsa creencia que en el teletrabajo la persona puede rendir más porque se cansa menos. En el teletrabajo hay factores como la comunicación a distancia o remota, aislamiento del trabajador y contacto con el entorno familiar, que provocan fatiga mental e insomnio.²³⁵

Pese a que esta norma y el CT no mencionan que el teletrabajo no debe ser una medida coercitiva ni de castigo, el empleador debe evitar emplear esta modalidad con el propósito de aislar a un trabajador.

En el sector público, la norma que regula el teletrabajo es el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035. La aplicación del teletrabajo está supeditada a un decreto ejecutivo de estado de excepción, orden del Ministerio del Trabajo, disposición de la autoridad nominadora y acuerdo entre las partes.²³⁶ Se pueden acoger los servidores públicos pertenecientes a grupos de atención prioritaria como mujeres con condición asociada a la gestación, personas con discapacidad y trabajadores sustitutos. Se señala que la administración pública deberá proporcionar los equipos e insumos que hagan viable el teletrabajo.

Esta norma aplicable al sector público, no reconoce el derecho a la desconexión laboral ni exige que la institución observe lineamientos de SST para los servidores públicos que realicen trabajo remoto.

Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

Esta guía contiene lineamientos facultativos y recomendaciones para implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales. Es el primer instrumento que contiene definiciones completas de los riesgos psicosociales y aborda su importancia en relación con la productividad de las organizaciones. Además, no deja de lado a la salud mental dentro del ambiente laboral.

El objetivo general del programa de prevención de riesgos psicosociales es: “Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las

²³⁵ Efraín Muy Pérez, “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador”, *FORO. Revista de Derecho*, n° 28 (2021): 37, doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>.

²³⁶ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035: Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público*, Registro Oficial, Suplemento 29, 25 de marzo de 2022, art. 3.

condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y servidores”.²³⁷ Este objetivo reconoce que la gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales se extiende al sector público y privado, en concordancia con los Convenios 155 y 190 de la OIT.

Como objetivos específicos tiene:

1) Implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de los trabajadores y servidores en los espacios laborales, garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. 2) Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad, características personales y sociales además de otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.²³⁸

El primer objetivo específico resume la gestión preventiva en identificación, evaluación y control. También se hace énfasis en que el programa tiene como fin último la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

El segundo objetivo específico menciona que las acciones del programa de intervención garantizarán la igualdad de oportunidades y no discriminación. Como se comentó en el Acuerdo Nro. MDT-2017-0082, la gestión en prevención de riesgos psicosociales no puede asegurar la no discriminación para acceder a oportunidades laborales. Eso depende más bien de la gestión en la cultura organizacional.

En las actividades encauzadas a asegurar la igualdad de oportunidades, el instrumento propone realizar *talleres de sensibilización* a todo el personal. Surge un inconveniente con este tipo de formación, pues el término sensibilización es demasiado amplio para ser concretado en acciones que realmente puedan cambiar creencias.

A fin de facilitar la medición de objetivos, la guía establece que las actividades del programa de prevención serán medidas por indicadores, para luego ser ingresado en la aplicación desarrollada por la autoridad administrativa laboral. Los medios de verificación o entregables, serán solicitados en inspecciones.²³⁹ Ahora bien, el instrumento no explica si estos indicadores o actividades son los únicos que deben cumplir los empleadores o si se pueden incluir otros.

Lo apropiado es que estas actividades e indicadores de medición sean referenciales, porque cada organización emprenderá y medirá las acciones de acuerdo a

²³⁷ Ecuador Ministerio del Trabajo, “Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales”, 2018, 6, <https://tinyurl.com/2bbdrdd4>.

²³⁸ Ibid.

²³⁹ Ibid., 8.

su realidad y a la metodología escogida para la evaluación de riesgos psicosociales. Constreñir a que se realicen exclusivamente las actividades que constan en el anexo 1 de la guía, forzaría a que las empresas cuenten con dos programas paralelos, uno para cumplir con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y otro para uso interno, cuestión que resulta anti técnica.

En otro orden de ideas, se mencionan los responsables y las funciones para la implementación del programa. Indudablemente quienes tienen mayor responsabilidad son el técnico de SST, médico ocupacional y el responsable de recursos humanos.²⁴⁰ Así se reafirma que la gestión de riesgos psicosociales tiene un enfoque interdisciplinario, por lo que no es responsabilidad solamente del técnico o del directivo de recursos humanos.

Respecto a las fases para implementación del programa, la guía las clasifica en; “Preparación, identificación de metodología, evaluación, análisis de resultados, plan de acción, desarrollo de medidas e implementación del protocolo”.²⁴¹

El documento subraya los beneficios para el empleador después de la aplicación del programa de prevención. Como anexo consta el modelo de prevención de riesgos psicosociales para cumplir con la obligación determinada en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082.

Como aspectos favorables, la guía es de fácil comprensión y útil para empresas que no tienen desarrollada la gestión de SST. El formato del programa contiene actividades, indicadores, seguimiento, responsables y cronograma.

5. Normas ISO INEN

Dentro de la familia de normas ISO 45000 comprende: ISO 45001:2018, ISO/PAS 45005:2020, ISO 45002:2023 e ISO 45003: 2021.

La NTE INEN-ISO 45003 *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo*, proporciona directrices sobre los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo, dentro de la gestión integral de la SST. Si bien su uso no es obligatorio, contiene aspectos técnicos que aportan a la gestión de riesgos psicosociales. El objetivo de la NTE INEN-ISO 45003 es prevenir el deterioro de la salud mental, promover el bienestar y la seguridad laboral.²⁴²

²⁴⁰ Ibid., 11.

²⁴¹ Ibid., 12.

²⁴² Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45001*, 1.

Proporciona ejemplos de peligros psicosociales, fuentes de esos peligros y aporta medidas de control para minimizar o suprimir los peligros psicosociales, a través de la gestión colaborativa entre empleador y trabajadores.

La NTE INEN-ISO 45003 debe utilizarse conjuntamente con la NTE INEN-ISO 45001 *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Esta última tiene el propósito de que las organizaciones adopten un sistema de gestión de SST, para gestionar los riesgos laborales, prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo. El objetivo de un sistema de SST es tener un lugar de trabajo seguro y saludable. El enfoque del sistema de gestión de la SST se fundamenta en el proceso planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA).²⁴³

No hay que confundir riesgo con peligro. La NTE INEN-ISO 45001 conceptualiza al *peligro* como: “Fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud”. Mientras que *riesgo para la SST* es: “Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que puedan causar los eventos o exposiciones”.²⁴⁴

Estos peligros pueden ser físicos, químicos, biológicos, *psicosociales*, mecánicos y eléctricos, aunque la lista no es taxativa.²⁴⁵ La NTE INEN ISO 45003 amplía la definición de *riesgo psicosocial*: “Combinación de la probabilidad de ocurrencia de una exposición a peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el trabajo, severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar estos peligros”.²⁴⁶

La NTE INEN ISO 45003 expone los beneficios en la gestión de riesgos psicosociales: mejorar la motivación y el compromiso del trabajador, productividad, desarrollo organizacional sostenible e innovación continua. Por el contrario, prescindir de esta gestión repercute en el aumento del ausentismo, rotación de personal, afectación en la productividad y deterioro de la imagen corporativa.²⁴⁷

Una gestión eficaz de los riesgos psicosociales exige que la organización examine los factores internos y externos, comprendiendo así las necesidades de sus trabajadores. Los factores externos están determinados por la relación con contratistas, proveedores y consumidores, aspectos económicos, contexto político y demografía de la población trabajadora. Los factores internos tienen que ver con el estilo de gobierno organizacional,

²⁴³ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45001*, 0.1-0.4.

²⁴⁴ *Ibid.*, 3.19 y 3.21.

²⁴⁵ *Ibid.*, A.6.1.2.1.

²⁴⁶ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 3.1.

²⁴⁷ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45001*, vii.

liderazgo, tamaño de la nómina, contratación colectiva y disponibilidad de recursos para la gestión de la SST.

Inclusive, se puede señalar que la norma NTE INEN-ISO 45003 tiene un enfoque sistémico de la SST, porque todos los sistemas de gestión interactúan entre sí. Por eso habla de un sistema de gestión de la SST cuyo alcance debe extenderse a todas las operaciones de la organización. El rol de los directivos consiste en afianzar a los trabajadores para que estén conscientes de la importancia de la gestión preventiva y protegerlos de represalias por comunicar incidentes, peligros y riesgos psicosociales.²⁴⁸

Para tener una gestión exitosa de los riesgos psicosociales, es preciso que las esferas directivas estén comprometidas con la implementación de las políticas y programas, mientras que los trabajadores deben cooperar activamente en este propósito.²⁴⁹

En lo concerniente a la identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales, la norma proporciona lineamientos que pueden complementarse con las guías del Ministerio del Trabajo. Antes del proceso evaluativo, la norma sugiere comprender las fuentes subyacentes del daño. Para identificar los peligros de naturaleza psicosocial, estos deben agruparse en diseño organizacional, factores sociales en el trabajo y ambiente laboral de equipos de trabajo y actividades peligrosas.²⁵⁰

En los aspectos de diseño organizacional, la norma incluye los roles, expectativas, control del trabajo, autonomía, demandas de trabajo, cambio organizacional, trabajo a distancia, carga laboral y estabilidad en el empleo. Los factores sociales son: relaciones interpersonales, liderazgo, trabajo grupal, reconocimiento, plan de carrera, apoyo social, valores cívicos, balance trabajo versus vida, violencia laboral y acoso. Los factores del ambiente laboral incluyen: condiciones físicas del sitio de trabajo, disponibilidad de recursos materiales y zonas de conflicto.

La clave para la implementación exitosa de la NTE INEN-ISO 45003 radica en la integración de la gestión de riesgos psicosociales en el cuadro de mando integral, mapa de riesgos y gestión integral de SST.²⁵¹

La NTE INEN-ISO/PAS 45005 sugiere lineamientos para proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores frente a riesgos relacionados con el COVID 19.

²⁴⁸ Ibid., 4.

²⁴⁹ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 5.1 .

²⁵⁰ Ibid., 6.1.2.1.

²⁵¹ Peralta Beltrán, Salazar Mencías, y Mariño, *Guía básica de salud y seguridad laboral*, 72.

En lo relacionado con el trabajo remoto, la organización debe asegurarse que el trabajador disponga de un espacio físico, acceso a equipos informáticos y factores psicosociales.²⁵² El empleador debe prestar especial atención a la carga de tareas, ritmo, horarios y autonomía en la toma de decisiones ya sea en trabajo remoto como presencial.

Por otro lado, la NTE INEN ISO 10667 establece procedimientos y métodos de evaluación para reclutamiento y selección, orientación profesional, reintegro al campo laboral, desarrollo personal, *coaching*, promoción, recolocación y jubilación. Propone un enfoque de evaluación de personas *basado en evidencias*.

La norma se divide en dos partes: deberes del cliente, es decir, quien tiene la necesidad de evaluar; y deberes del proveedor, quien presta los servicios de evaluación.²⁵³ Los proveedores de servicios son las empresas de consultoría o técnicos independientes que ofrecen la evaluación de riesgos psicosociales.

El enfoque *basado en evidencia* es: “Un atributo de las acciones y decisiones que indica que están basadas en inferencias derivadas de la información y de los datos, y que tienen una base teórica sólida [...]”.²⁵⁴ Este enfoque excluye que los procesos de selección y evaluación de personal se fundamenten en criterios o categorías sospechosas de discriminación. En los anexos constan: “Los derechos y deberes de los evaluados; información complementaria sobre documentación técnica de métodos y procedimientos de evaluación; información complementaria sobre el análisis e interpretación de los resultados; e información complementaria sobre los informes”.²⁵⁵

Por último, vale mencionar a la norma ISO 45002:2023, publicada en febrero de 2023. Proporciona orientaciones en la forma en que debe aplicarse la norma ISO 45001, sobre el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de SST.²⁵⁶

²⁵² Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO/PAS 45005: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Directrices generales para el trabajo seguro durante la pandemia de Covid 19*, junio de 2022.4.2.2.

²⁵³ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 10667-1: Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales. Parte 1: deberes del cliente*, enero de 2014, 0-1; España Asociación Española de Normalización y Certificación, *UNE-ISO 10667-2: Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales. Parte 2: Deberes del proveedor de servicios*, mayo de 2013-1.

²⁵⁴ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 10667-1*, 2.14.

²⁵⁵ Ibid.

²⁵⁶ ISO, *ISO 45002:2023: Occupational health and safety management systems — General guidelines for the implementation of ISO 45001:2018*, february 2023, <https://tinyurl.com/36xzeb4a>.

6. Otras normas relevantes

Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025

Este instrumento se acopla a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y el Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015 – 2025 de la OMS/OPS. Se ha desarrollado con la participación del sector público y privado, sectores productivos y organismos internacionales.

Los lineamientos de esta política se centran en fortalecer la responsabilidad del Estado, empleadores y trabajadores (diálogo tripartito), impulsar el ambiente de trabajo saludable, desarrollar soluciones en materia de seguridad laboral, fomentar el diálogo en la formulación de políticas públicas de seguridad laboral e impulsar acciones de salud en el trabajo.

El compromiso de contar con políticas nacionales relacionadas con la seguridad laboral, emanan de instrumentos internacionales: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁵⁷ y Convenio 155 de OIT.²⁵⁸ Estas políticas deben plantearse propiciando el diálogo tripartito y ser susceptibles de revisión periódica. Toda política en materia de seguridad laboral, tiende a la prevención de accidentes y consecuencias dañosas para la salud a consecuencia del trabajo.²⁵⁹

En el caso ecuatoriano, la política nacional vigente fue expedida mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0347-2019, el 2 de mayo de 2019. Respecto a la concepción de salud, en la parte considerativa se menciona que es: “El completo bienestar físico, mental y social, en concordancia con la LOS”. También es coherente en que el derecho al trabajo depende en gran medida de un ambiente saludable. En la justificación del documento, se hace referencia a que la salud está vinculada con otros derechos como la educación, seguridad social y trabajo. Se subraya que las condiciones laborales óptimas repercuten en la salud psicológica y que las enfermedades profesionales son un asunto de salud pública que requiere el trabajo coordinado interinstitucional.²⁶⁰

²⁵⁷ Comunidad Andina de Naciones, *Instrumento Andino SST*, art. 4.

²⁵⁸ OIT, *CI55*, art. 4.

²⁵⁹ OIT, art. 4, núm. 2.

²⁶⁰ Ecuador MSP, *Acuerdo Ministerial Nro. 0347-2019: Política Nacional de Seguridad en el Trabajo 2019 - 2025 de Ecuador*, Registro Oficial, Edición Especial 925, 20 de mayo de 2019, <https://tinyurl.com/22y8ae39>.

Como antecedentes, vale destacar que esta política hace eco de la Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional de 1994 y la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, instrumentos que reconocieron el *trabajo decente*.

La política nacional habla sobre la *promoción de la salud en el trabajo* como una variedad de actividades en el lugar de trabajo centradas en la protección global de la salud y preservación de la capacidad de trabajar. Todo lo anotado se puede llevar a cabo con lineamientos prácticos del paquete de formación SOLVE diseñado por la OIT en 2012.

Por todo lo expuesto, es factible mencionar que esta política nacional guarda coherencia con el enfoque holístico de la salud en el trabajo, que incluye la dimensión psicológica. La prevención de riesgos psicosociales se entiende desde esta política como una responsabilidad del empleador en el aseguramiento de un ambiente saludable.

La parte considerativa de la política refuerza la concepción de que los derechos están vinculados entre sí para un goce efectivo. Esto quiere decir que el derecho al trabajo y a la salud no están disociados, ya que su interdependencia es esencial para lograr el bienestar y salud laboral.

Reglamento de Promoción y Salud en el Trabajo

Este reglamento se expidió mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00049-2022 por el MSP. Al igual que la Política Nacional de Salud en el Trabajo, tiene una concepción holística de la salud. Es de obligatorio cumplimiento para entidades públicas y privadas con centros de trabajo con más de veinticinco trabajadores.²⁶¹ Este instrumento concibe a la promoción de la salud como el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar físico y mental.

Esta definición considera al riesgo emergente de la precarización laboral en la incidencia sobre el bienestar mental, tratado en el capítulo primero de este trabajo. La definición aportada destaca el papel activo que deben adoptar los trabajadores para tomar decisiones relevantes en la prevención de riesgos psicosociales.²⁶²

La promoción de la salud en el trabajo incluye las siguientes etapas: planificación, implementación y certificación.²⁶³ Dentro de la fase de planificación aborda como

²⁶¹ Ecuador MSP, *Acuerdo Ministerial Nro. 00049-2022: Reglamento de Promoción y Salud en el Trabajo*, Registro Oficial 188, Tercer Suplemento, 14 de noviembre de 2022, arts. 1 y 2.

²⁶² Ecuador MSP, art. 3.

²⁶³ *Ibid.*, art. 5.

condiciones de trabajo a los factores psicosociales. Menciona que las empresas e instituciones públicas deben designar a un profesional de la salud que liderará el proceso. No hay precisión de qué tipo de formación debe tener dicho profesional, si en medicina o en otra ciencia de la salud, ni tampoco se exige que tenga entrenamiento en SST.

El empleador está obligado a cumplir con el Plan de Promoción de la Salud en el Trabajo, obtener la certificación y disponer al personal el cumplimiento de procesos relacionados con la promoción de la salud en el trabajo. Los trabajadores tienen la obligación de participar en los ejes del plan, identificar factores de riesgo, entre los que constan los psicosociales, y asistir a los programas formativos.²⁶⁴

Este reglamento está enmarcado dentro de la concepción del bienestar mental y seguridad laboral. Contribuye decisivamente en la gestión de riesgos psicosociales y bienestar laboral. De manera análoga al RSGRT, este reglamento solo enuncia los tipos de factores de riesgo laboral,²⁶⁵ sin definirlos.

Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas

Es necesario hacer mención al Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas, expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. 174-2008 por el Ministerio del Trabajo. Este contiene algunas definiciones de: SST; sistema de gestión de la SST; sistema de prevención de riesgos laborales; condiciones y medio ambiente de trabajo; riesgo del trabajo; riesgos psicosociales; agente de riesgo; y psicología.²⁶⁶

Este es el único acuerdo ministerial que contiene una definición expresa de riesgos psicosociales: “Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales”.²⁶⁷

²⁶⁴ Ibid., arts. 12 y 13.

²⁶⁵ Ibid. art. 6, núm 1.

²⁶⁶ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Acuerdo Ministerial Nro. 174-2008: Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas*, Registro Oficial 249, 1 de octubre de 2008, art. 1.

²⁶⁷ Ibid.

Esta definición carece de precisión técnica, pues los riesgos psicosociales no solamente tienen que ver con la forma de organización y control del proceso de trabajo. También se relacionan con elementos de cultura organizacional, interacción humana y otros factores emergentes explicados en el capítulo primero del presente trabajo de titulación.

De la misma forma, el Acuerdo Ministerial Nro. 174-2008 incluye la definición de SST: “Es la ciencia y técnica multidisciplinaria, que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, en favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad”.²⁶⁸ Se destaca que la prevención de riesgos redundaría en el bienestar psíquico de los trabajadores.

Merece importancia subrayar la definición de psicología laboral: “La ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a las esferas laborales. Analiza el entorno laboral y familiar, los hábitos y sus repercusiones, estados de desmotivación e insatisfacción que inciden en el rendimiento y la salud integral de los trabajadores”. Esto resalta la relevancia de analizar el entorno familiar y la conducta del trabajador para procurar el bienestar laboral.

Pese a que el Acuerdo Ministerial Nro. 174-2008 es el único instrumento legal que hace mención a los riesgos psicosociales, solo se aplica al ámbito de la construcción y obras públicas. Dicho instrumento no regula ni especifica nada en torno a la prevención de riesgos psicosociales; solo los define.

²⁶⁸ Ibid., art. 1.

Capítulo tercero

Lineamientos para mejorar la gestión de riesgos psicosociales: ejes de evaluación, intervención, control y seguimiento

1. Generalidades sobre la gestión de riesgos psicosociales

En el capítulo segundo se abordó cómo está regulada la prevención de riesgos psicosociales en la normativa ecuatoriana. El DE 2393 es de cumplimiento obligatorio para empleadores; no obstante, al ser un reglamento emitido por el presidente de la República, tiene rango infra legal. Además, sigue un paradigma de que los riesgos laborales son exclusivamente físicos y no toma en cuenta a la salud mental del trabajador.

En Ecuador se necesita una Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo, con enfoque actualizado al marco constitucional vigente y a los avances científicos en prevención de riesgos laborales. El ideal es contar con una norma que no sea lo suficientemente rígida como para limitar la autonomía y la innovación organizacional, ni tampoco muy general porque puede generar vacíos normativos.

A nivel de prevención, la gestión de riesgos psicosociales ha estado atravesada por confusiones entre el ámbito clínico y el de recursos humanos, donde usualmente se confunden causas con consecuencias y las empresas se caracterizan por utilizar técnicas o instrumentos ineficaces al momento de tomar medidas preventivas.²⁶⁹

El primer paso es que la regulación normativa tienda a la normalización de la prevención de riesgos psicosociales, mediante los principios generales de acción anticipada: evitar orientaciones reduccionistas clínicas o de recursos humanos, priorizar medidas de prevención en origen, aplicar acciones terapéuticas y que el empleador no se excuse en la falta de evaluación de riesgos psicosociales para no tener un plan de intervención.²⁷⁰

Plantear la prevención desde este modelo normativo básico fomenta la normalización de los riesgos psicosociales; es decir, tratarlos igual que a los físicos, biológicos, químicos, ergonómicos o mecánicos.

²⁶⁹ España INSST, *NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, 2012, 1, <https://tinyurl.com/ycksrpnr>.

²⁷⁰ España INSST, *NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*.

Para alcanzar un grado de sensibilización, la organización debería divulgar las acciones adoptadas en el marco de la gestión de riesgos psicosociales, generando confianza para que los trabajadores denuncien sin temor a retaliaciones cuando conozcan de actos atentatorios contra la salud mental.

En la última década, tanto en normas nacionales como internacionales, crece la tendencia de integrar la prevención de riesgos psicosociales dentro del sistema de SST, ya que la finalidad de la evaluación psicosocial no es acumular datos, sino desplegar acciones que permitan el goce a la salud mental en el ambiente laboral.

2. Eje de evaluación

En Ecuador, el instrumento que está relacionado estrictamente con la evaluación de riesgos psicosociales es la *Guía para la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial*. Dicho documento hace la siguiente consideración: “La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas, considerando las características de la organización del trabajo; para la evaluación de riesgos psicosociales es fundamental la participación de los trabajadores en todo el proceso”.²⁷¹

Al igual que la NTE INEN-ISO 45003, la Guía subraya la importancia de la colaboración entre empleador y trabajadores, para comprometer al personal durante la evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales.

Hay tener en cuenta que la evaluación psicosocial se realiza con la siguiente finalidad: “Detectar o constatar disfunciones; comprobar que las medidas preventivas sean acertadas; realizar la evaluación específica de un determinado puesto; actuar preventivamente en los casos de elección de nuevos equipos, introducción de nuevas tecnologías o modificación de la estructura organizativa de la empresa”.²⁷²

²⁷¹ Ecuador Ministerio del Trabajo, “*Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*”, 7.

²⁷² Cortés Díaz, *Técnicas de prevención de riesgos laborales*, 626.

Escoger la metodología

Para realizar la evaluación, el responsable de SST debe considerar las fuentes de información para detectar los peligros psicosociales: descriptivos de puesto, análisis de tareas, auditorías de recursos humanos y entrevistas.²⁷³

Al evaluar los riesgos psicosociales, el empleador debe seguir lineamientos mínimos para asegurar la fiabilidad de los resultados. Para escoger la metodología, esta debe ser consecuente con el origen de los problemas, considerar la forma en cómo se organiza el trabajo y gestiona la cultura organizacional.²⁷⁴ Resulta importante utilizar metodologías que tengan respaldo empírico.

Un lineamiento ineludible es que la evaluación contemple el análisis de las condiciones de trabajo a través de técnicas objetivas como observación de campo y técnicas subjetivas como entrevista individual, entrevistas grupales, grupos de enfoque, entre otras. Para una correcta evaluación psicosocial, es insuficiente aplicar cuestionarios de manera aislada.

Dentro de la evaluación, la norma NTE INEN-ISO 45003 recomienda: suministrar información sobre el daño inminente en la salud, comparar grupos con diferente exposición, dar prioridad a los peligros según el nivel de riesgo y tomar en cuenta las características individuales de los trabajadores.²⁷⁵

Inclusive, el empleador puede desarrollar su propia metodología de evaluación, para lo cual deberá observar estándares mínimos como técnicas a emplear, escala de riesgos psicosociales con sus definiciones, reporte de resultados y un modelo de informe final. Según Llanea Álvarez, la construcción propia de un cuestionario es costosa y se lleva a cabo tras un meticuloso examen del puesto de trabajo, tomando en consideración los procedimientos psicométricos establecidos.²⁷⁶

Antes de escoger la metodología, conviene tomar en cuenta las directrices de la NTE INEN ISO 10667, la cual señala que en todo proceso de evaluación debe existir documentación técnica suficiente sobre estudios fundamentados en evidencias, los cuales respalden calidad de los métodos y procedimientos evaluativos. Además, todas las fuentes

²⁷³ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 6.1.2.1.3.

²⁷⁴ Ecuador Ministerio del Trabajo, “*Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*”, 7.

²⁷⁵ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 6.1.2.2.

²⁷⁶ Llanea Álvarez, *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.*, 426.

citadas en la documentación deben ser libremente accesibles. También, todas las pruebas y evidencias incluyen la descripción del modelo, teoría o lógica sobre los que se basa el método o procedimiento.²⁷⁷

Fases de la evaluación

El proceso de evaluación tiene las siguientes fases: análisis previo de la documentación, selección de técnicas evaluativas, trabajo de campo, análisis de los datos, información complementaria y valoración de resultados.²⁷⁸ La NTE INEN ISO 10667 sugiere las siguientes fases en el proceso de evaluación: planificación, información de las partes interesadas, ejecución, interpretación, elaboración de informes.²⁷⁹

En la fase previa debe existir una determinación de necesidades de evaluación, finalidades que persigue la evaluación, grupo humano a evaluar y datos demográficos relevantes.²⁸⁰ El análisis previo de la documentación es la primera recolección de datos que permite identificar el campo de trabajo y la muestra que será evaluada. El objetivo de esta fase es hacer una valoración sobre cuáles pueden ser los puestos con mayor exposición a riesgos psicosociales. Los documentos pueden provenir de las siguientes fuentes: estudios, estadísticas de ausentismo, formularios de quejas de clientes y reclamos de trabajadores.

Es importante que el responsable de la evaluación escoja cuidadosamente las técnicas evaluativas. Estas técnicas pueden ser: observación de campo, cuestionario, entrevista individual, entrevista grupal o de panel y grupos de enfoque. Las técnicas deben tener alta validez y confiabilidad.

En la *ejecución de la evaluación*, la NTE INEN ISO 10667 recomienda: “Que existan descripciones claras sobre cómo deberían aplicarse, corregirse y puntuarse los métodos”.²⁸¹ También deberían estar documentados y detallados los requisitos referentes a equipos tecnológicos y evaluadores. La precitada norma también recomienda que, durante esta fase se proporcione suficiente información a los evaluados sobre las razones de la evaluación, proceso de consentimiento informado, tratamiento de datos personales,

²⁷⁷ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 10667-1*, B.1.

²⁷⁸ Llana Álvarez, *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.*, 427.

²⁷⁹ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 10667-1*, 5.1.

²⁸⁰ *Ibid.*, 4.1.

²⁸¹ *Ibid.*, B.2.

deberes y derechos de las personas evaluadas. Los técnicos o administradores de la evaluación deben tener la competencia y entrenamiento necesario para dicho fin.²⁸²

Luego de la aplicación de cuestionarios, se requiere el trabajo de campo. Esta actividad implica visitar todos los puestos de trabajo y entrevistar a los diferentes ocupantes para complementar los resultados arrojados por los cuestionarios.

La fase de *análisis de datos* comprende el procesamiento de datos mediante gráficos estadísticos que permitan interpretar la información.²⁸³ Usualmente, los cuestionarios tienen un modelo de recolección y análisis de información.

En todas las fases, la organización debe tomar medidas para garantizar la seguridad protección de datos y confidencialidad de la información. Al respecto, la NTE INEN ISO 10667 recomienda la elaboración del documento denominado *consentimiento informado* para conocimiento y suscripción de los evaluados.

Informe final y valoración de resultados

El proceso de evaluación psicosocial finaliza con la *valoración de los resultados*, que implica el estudio de los resultados y análisis de la información para toma de decisiones.²⁸⁴ La valoración se plasma en un informe final.

Se pueden señalar los siguientes componentes del informe de evaluación psicosocial: introducción que muestre las características de la organización, justificación del método seleccionado, detalle del procedimiento, garantías de fiabilidad de la información, resultados en gráficas estadísticas, conclusiones de los datos recogidos y recomendaciones para la fase de intervención e implementación del programa preventivo de riesgos psicosociales.²⁸⁵

El informe final también se puede dividir en: objetivo, alcance, características de la organización, justificación de las técnicas, procedimiento de evaluación realizado, trabajo de campo, garantías de confidencialidad, resultados, valoración, próxima fecha de evaluación, conclusiones, recomendaciones y anexos.²⁸⁶

²⁸² Ibid., 5.3 y 5.4.

²⁸³ Llana Álvarez, *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.*, 428.

²⁸⁴ Ibid.

²⁸⁵ España INSST, *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, 2018, 45, <https://tinyurl.com/2p9am859>.

²⁸⁶ España INSST, “*Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales*” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022), 42, <https://tinyurl.com/3czz7yfp>.

El documento debe ser claro, prolijo, riguroso y sistemático. No se trata de reproducir íntegramente las puntuaciones de las técnicas aplicadas, sino de analizar la información con la situación actual de la organización.

La evaluación de riesgos psicosociales e identificación de peligros, debe ser un proceso continuo y eso puede hacerse a través de: revisión de descriptivos de puestos, analizar horarios de trabajo, entrevistar a trabajadores, inspeccionar lugares de trabajo y revisar periódicamente fuentes documentales de talento humano e informes de incidentes.²⁸⁷

A partir del informe de evaluación psicosocial, hay que determinar los factores de riesgo que no requieren acciones de intervención, factores que demandan intervención inmediata y factores de incertidumbre que precisan de estudios complementarios para determinar su alcance y exposición.²⁸⁸

Concluida la evaluación, es preciso determinar el nivel de cada riesgo al que están expuestos los trabajadores, para determinar controles adecuados, esto quiere decir, realizar nuevamente mediciones si se han identificado daños potenciales por la exposición a peligros psicosociales.

Por último, y por mandato constitucional,²⁸⁹ el empleador está obligado a mantener la confidencialidad de los resultados de la evaluación psicosocial. Se considera una buena práctica que el empleador informe sobre el alcance de esta confidencialidad.²⁹⁰

Comunicación y difusión

Los resultados de la evaluación que constan en el informe final necesariamente deben comunicarse al personal, para lo cual se requiere el compromiso de la alta dirección organizacional.²⁹¹ Esta función puede asignarse al área de talento humano o comunicación corporativa, para que se escojan los canales, momentos, formatos y mecanismos apropiados.

Para la efectividad del proceso comunicacional, la NTE INEN-ISO 45003 establece los siguientes parámetros: demostrar el compromiso de la alta gerencia, ofrecer oportunidades para que los trabajadores realicen sugerencias, explicar las expectativas

²⁸⁷ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 6.1.2.1.3.

²⁸⁸ España INSST, “*Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales*”, 32.

²⁸⁹ Ecuador, *Constitución* art. 66, núm.11.

²⁹⁰ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 7.5.2.

²⁹¹ España INSST, “*Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales*”, 42.

sobre gestión del riesgo psicosocial, cambios a futuro que puedan tener impacto en la seguridad laboral y proporcionar información de otras auditorías en caso de tenerlas.²⁹²

3. Eje de intervención y control

Una vez identificados los riesgos psicosociales a partir de una metodología, deben definirse los parámetros de intervención y medidas de control.

Primero, hay que considerar a esta intervención como el conjunto de acciones programadas e implementadas que operan en el ambiente laboral, para minimizar la exposición a los riesgos.²⁹³ De esta manera, la intervención psicosocial consiste en: “La elaboración y puesta en práctica de un plan de acción con el fin de solucionar los problemas cuyas causas han sido previamente diagnosticadas a partir de los estudios realizados y los efectos observados”.²⁹⁴ En este eje las medidas deben orientarse según la organización del trabajo, trabajadores y cultura organizacional.

El objetivo respecto de la intervención, es que el empleador pueda reducir la morbilidad laboral, insatisfacción laboral y afectaciones psicológicas. Si bien esto es un aspecto que puede ser abordado mediante ley, la tendencia en el derecho comparado es que el ministerio competente emita normas técnicas que puntualicen estos aspectos.

Para empezar la fase de intervención, el empleador tiene que fijar objetivos susceptibles de medición en función de la política de SST, y posteriormente elaborar e implementar un programa de intervención para conseguir dichos objetivos.

Durante la intervención se debe documentar la siguiente información: procesos de gestión del riesgo psicosocial, resultados de evaluación psicosocial, resultados del seguimiento e informe de cumplimiento de requisitos normativos.²⁹⁵

Desarrollar la competencia y el perfil profesional

Una buena práctica es que la organización priorice el entrenamiento del personal responsable de la intervención psicosocial para que estos comprendan los procesos y

²⁹² Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 13.

²⁹³ España INSSST, *NTP 860: Intervención psicosocial. Guía del INRS para agentes de prevención*, 2010, 1, <https://tinyurl.com/22xdxmj>.

²⁹⁴ Cortés Díaz, *Técnicas de prevención de riesgos laborales*, 629.

²⁹⁵ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 7.5.1.

metodología de prevención de riesgos psicosociales.²⁹⁶ En caso de no contar con personal capacitado para dicho fin, es pertinente buscar consultoría externa.

La formación y capacitación en prevención de riesgos laborales es un derecho relacionado con la seguridad laboral, ya que los trabajadores capacitados están mejor preparados y cuentan con recursos cognitivos para hacer frente a situaciones de estrés en el trabajo.

Participación colaborativa en el programa de intervención

Otra recomendación es que el programa de intervención esté aparejado con otros procedimientos de gestión que aseguren un clima laboral adecuado, como lo son los códigos de convivencia, política de recursos humanos contra el acoso laboral, procedimientos de resolución de conflictos y códigos de ética. Estos procesos deben considerar la participación activa de la clase trabajadora en la toma de decisiones.

Esta toma de decisiones es un derecho que abona a tener un mejor análisis de los riesgos, ya que los trabajadores los conocen directamente.²⁹⁷ También, se genera mayor bienestar al estar implicados en procesos que mejoran la calidad de vida. A este concepto se puede complementar la participación de la administración pública, para completar el diálogo tripartito y diálogo social pregonado por la OIT.

Para que las acciones tengan resultados a largo plazo, es imprescindible que en el proceso de toma de decisiones se tome en cuenta la participación de los trabajadores y que existan consensos. Si las decisiones en prevención de riesgos psicosociales se adoptan de manera unilateral por el empleador, no existirá el compromiso de los trabajadores en el cumplimiento.²⁹⁸

Componentes del programa de intervención

Como referencia, la LPRL de España fija los aspectos mínimos que debe contener el programa de actuaciones preventivas: designación de responsables, recursos humanos y materiales para su ejecución.²⁹⁹

²⁹⁶ Ibid., 14.

²⁹⁷ Peralta Beltrán, Salazar Mencías, y Mariño, *Guía básica de salud y seguridad laboral*, 101.

²⁹⁸ España INSSST, *NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, 2012, 1, <https://tinyurl.com/2zmd9yry>.

²⁹⁹ España, *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, art. 16, apartado 2, párrafo b.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano no hay ley que fije estos estándares. El *Protocolo de intervención y atención de casos de discriminación y acoso laboral* y la *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral* establecen lo que debe contener el programa.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 delega al Ministerio del Trabajo elaborar los formatos y parámetros, los cuales constan en la *Guía para la implementación del programa de intervención de riesgos psicosociales*. El formato del anexo 1 de esta guía detalla el contenido del programa de intervención: objetivos generales, objetivos específicos, actividades, numerador y denominador del indicador, porcentaje de cumplimiento, medio de verificación, programación anual y observaciones.³⁰⁰

Niveles de intervención

Es importante enfatizar que, los diferentes modelos teóricos en que se sustenta la evaluación de riesgos psicosociales aportan pautas y directrices de intervención; no obstante, siempre es recomendable que el empleador las adapte a la realidad de la organización, para lograr una intervención a medida.³⁰¹

Para asegurar mayor efectividad en el plan de intervención, es recomendable que las actividades del programa de intervención se clasifiquen los niveles en: primario, secundario y terciario. El nivel primario atiende a la eliminación de los factores psicosociales. El secundario se enfoca en que el empleador entrene a los trabajadores para que puedan enfrentar por sí mismos aquellos riesgos que ineludiblemente están presentes. El terciario es el tratamiento y seguimiento de aquellos trabajadores que reportan afectaciones mentales por la exposición prolongada a los factores psicosociales.³⁰²

De acuerdo a la NTE INEN-ISO 45003, las medidas de control de nivel primario son: aumentar el control de los trabajadores sobre el ritmo de trabajo, descansos, consultar los cambios de lugar de trabajo, definir los roles de trabajo, supervisión retroalimentada, brindar apoyo operativo en períodos de mayor carga laboral y evitar el aislamiento. Nivel secundario: concientizar los riesgos psicosociales, establecer procedimientos de denuncia, ejecutar medidas de apoyo a los trabajadores que han desarrollado trastornos,

³⁰⁰ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Erradicación de discriminación y acoso*.

³⁰¹ España INSSST, *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, 50.

³⁰² Llana Álvarez, *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.*, 448-9.

proporcionar instrucciones de cómo proceder ante incidentes, establecer métodos de solución de conflictos y recompensar las conductas de los trabajadores. Nivel terciario: proporcionar equipos adecuados, capacitar en el uso de equipos e instrumental, proteger a trabajadores expuestos a violencia laboral y exigir el uso de equipo de protección personal.³⁰³

Establecer procesos de participación activa es una práctica poco habitual en las organizaciones. La toma de decisiones en conjunto con los trabajadores es crucial para obtener resultados a largo plazo.³⁰⁴

Al igual que en el eje de evaluación, la organización está obligada a mantener la confidencialidad de las acciones tomadas durante el programa de intervención,³⁰⁵ sobre todo en el nivel de intervención terciario dirigido a trabajadores que, por exposición a peligros psicosociales deben recibir atención médica o psicoterapéutica.

Gestión del cambio

Pese a que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 y la Guía para la implementación del programa no prevén que el empleador adopte medidas cuando se dan cambios como modificaciones de objetivos, tareas, condiciones de trabajo e innovación tecnológica, la NTE INEN-ISO 45003 recomienda comunicar en etapas tempranas los cambios y la manera de gestionarlos, para prevenir los riesgos psicosociales.³⁰⁶ Lo mismo aplica en casos de reestructuraciones, fusiones, liquidaciones, disoluciones y recortes de personal.

Implementación del programa preventivo de riesgos psicosociales

Primero hay que definir lo que es un programa: “Especificación detallada de un procedimiento por seguir”.³⁰⁷ La *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales* menciona las siguientes etapas: preparación,

³⁰³ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 8.1.1.3 .

³⁰⁴ España INSST, *NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, 3.

³⁰⁵ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 7.5.2.

³⁰⁶ *Ibid.*, 8.1.3 .

³⁰⁷ Creus Solé y Mangosio, *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral*, 418.

identificación de la metodología, evaluación del riesgo psicosocial, análisis de resultados, plan de acción, desarrollo de medidas y seguimiento.³⁰⁸

En contraste, la NTP 860 sugiere estas etapas: “Pre diagnóstico, constitución del grupo de trabajo, diagnóstico en profundidad, elaboración del plan de acción y seguimiento”.³⁰⁹ Por consiguiente, la guía ecuatoriana es más prolija en cuanto al contenido del programa.

Adicionalmente, Creus y Mangosio recomiendan que, el programa integral de SST debe contener: objetivos en un plazo determinado, organigrama de relaciones funcionales, procedimientos para motivar al personal, procedimientos de supervisión y control.³¹⁰ De todos estos componentes, el organigrama es de suma importancia, porque en el programa preventivo de riesgos psicosociales hay un trabajo interdisciplinario e interdepartamental que requiere asignaciones explícitas de responsabilidades.

Para complementar, es recomendable que en la fase de preparación el equipo o el técnico responsable analice previamente la documentación que pueda servir para orientar la implementación del programa.³¹¹ Los registros de talento humano sobre ausentismo laboral, reportes de conflictos internos entre colaboradores, estudios de clima laboral, encuestas de violencia laboral o acoso son útiles para estos fines.

Los resultados del proceso de intervención expresados en indicadores, es un insumo preponderante para la gestión integral de riesgos psicosociales.³¹² El Modelo PRIMA-EF propone que la gestión en la intervención contribuye a: reducir el costo económico del ausentismo, disminuir los tratamientos médicos por enfermedades derivadas del estrés, optimizar el ciclo de trabajo, mejorar la imagen corporativa, desarrollar una cultura organizacional que se preocupe por la salud mental y fomentar procesos de seguridad laboral que consideren el entorno social del trabajador.³¹³

Considerando que, la cultura organizacional no es sino un conjunto de valores y creencias que caracterizan e identifican a una empresa y son compartidos por todos sus miembros,³¹⁴ la intervención a nivel organizacional debe propender a cultivar valores

³⁰⁸ Ecuador Ministerio del Trabajo, “*Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*”, 11–2.

³⁰⁹ España INSSST, *NTP 860: Intervención psicosocial. Guía del INRS para agentes de prevención*, 3.

³¹⁰ Creus Solé y Mangosio, *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral*, 418.

³¹¹ Llana Álvarez, *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.*, 427.

³¹² España INSSST, *NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*, 2015, 4, <https://tinyurl.com/yc5amvxy>.

³¹³ *Ibid.*, 4.

³¹⁴ Rodrigo Agulló, *Prevención de riesgos laborales*, 93.

corporativos y declarativos que comprometan a la alta dirección y trabajadores con el mejoramiento de la salud mental en el trabajo, prestando especial atención a la gestión de riesgos psicosociales.

El programa no debe pasar por alto las visitas *in situ* a los puestos de trabajo que tengan mayor exposición a riesgos psicosociales, atendiendo a los resultados de la evaluación.³¹⁵ Es recomendable que los trabajadores que vayan a recibir la visita, estén informados del programa de intervención y los beneficios que conlleva. El trabajo de campo busca generar el compromiso de los trabajadores al sentir que son tomados en cuenta.

Elaboración de política organizacional de gestión del riesgo psicosocial

A pesar de que la *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales* y los Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2020-244 y MDT-2017-135 no obligan a contar con una política de gestión de riesgos psicosociales, esta es una práctica que compromete a la alta dirección y trabajadores.

La política está constituida por objetivos enumerados y validados por la alta gerencia.³¹⁶ La idea de esta política consiste en plasmar por escrito los ideales y valores de la organización para prevenir los riesgos psicosociales.

Ante todo, la política de gestión de riesgos psicosociales sirve como un marco de referencia para determinar, medir y monitorear los objetivos en torno a la prevención. Además, proporciona una dirección para mejorar la gestión de los riesgos psicosociales dentro del sistema integral de SST.³¹⁷

La política debe proyectar un mensaje claro del compromiso corporativo con la prevención del acoso laboral y la intención de fomentar un entorno favorable para la salud mental de los trabajadores. Es ideal que la elaboración de la política sea producto de un proceso colaborativo y participativo de todos los integrantes de la organización, donde los trabajadores se sientan representados.

A manera de referencia, el Modelo PRIMA-EF resulta fácilmente aplicable al momento de formular una política organizacional de gestión de riesgos psicosociales.

³¹⁵ Llana Álvarez, *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.*, 427.

³¹⁶ Creus Solé y Mangosio, *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral*, 416.

³¹⁷ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 5.

Recomienda considerar los siguientes parámetros: compromiso gerencial de abordar los riesgos psicosociales, definir conceptos claves, expresar los objetivos a largo plazo, relación con otras políticas, establecer principios, manera en que se ejecutará, mecanismos de difusión, responsables de la gestión preventiva y aspectos éticos relevantes.³¹⁸

De idéntica manera, la Norma NTE INEN-ISO 45003 recomienda que esta política esté individualizada y separada de la política de SST. También resalta la importancia de que los altos directivos responsables asuman compromisos para fomentar el bienestar laboral y prevenir el deterioro de la salud mental.³¹⁹

Al momento de diseñar e implementar esta política, debe aprovecharse el diálogo entre empleador y trabajadores conducente a tener un ambiente laboral favorable para la dignidad humana. Finalmente, la política debe divulgarse a los trabajadores y grupos de interés.

4. Eje de seguimiento

El empleador que ha diseñado e implementado un plan de acción o intervención para prevenir los riesgos psicosociales, debe evaluar sobre la marcha si los objetivos se cumplen de la manera esperada³²⁰ y cómo se ha realizado el proceso. La evaluación de la intervención permite proporcionar retroalimentación, fortalecer el aprendizaje organizacional a través de la mejora continua y periódica.³²¹ Los componentes de este aprendizaje organizacional sirven para futuras actividades de gestión del factor psicosocial, capacitación, gestión del desempeño y rediseño de puestos.

El seguimiento de la intervención psicosocial consiste en: “Medir tanto los resultados como el proceso y compararlos con los objetivos y criterios previamente establecidos”.³²² Esta medición contrasta el programa previsto y la eficacia de los controles a través de indicadores. También proporciona datos para tomar decisiones relacionadas con la salud mental, seguridad laboral, bienestar y SST.³²³

³¹⁸ España INSST, *NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*, 5.

³¹⁹ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 5.2.

³²⁰ España INSST, *NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*.

³²¹ España INSST, *NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*, 3.

³²² España INSST, “*Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales*”, 54.

³²³ Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización, *NTE INEN-ISO 45003*, 22.

Estas evaluaciones de la intervención deberían realizarse en los siguientes casos: si se identifican nuevos peligros o riesgos psicosociales, si hay medidas de control que no han dado resultados, antes de procesos de cambio o a petición de los trabajadores.³²⁴ Por esta razón, la unidad de SST y los miembros de la alta dirección deben estar atentos a los cambios socioeconómicos y políticos que puedan repercutir en la salud mental de los trabajadores.

Indicadores de medición

La *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales* especifica en el anexo 1 los indicadores que se deben tomar en cuenta para evaluar la efectividad de la intervención psicosocial.

Adicional a estos indicadores, es recomendable que se haga mención a otros relacionados con el funcionamiento: tiempo de trabajo, ausentismos, duración promedio de los ausentismos, rotación, puestos no ocupados, retrasos, quejas de clientes y conflictos laborales reportados al área de talento humano. Indicadores relacionados con la seguridad laboral: enfermedades profesionales de índole psicológica, casos de acoso laboral y casos de violencia dentro de la organización.³²⁵

Los indicadores también pueden evaluar el proceso: participación voluntaria en actividades sociales de la organización, cumplimiento de las acciones planificadas, actas de reuniones, sugerencias de los trabajadores e informes de grupos de enfoque.³²⁶

Es importante que el empleador realice el seguimiento de evolución temporal de los indicadores y contrastar estadísticamente con los datos por departamento, sexo, edad, estado civil, ocupación, región, remuneración y cargas familiares.

Periodicidad del seguimiento

Respecto de la periodicidad de evaluar la intervención, no hay un tiempo determinado. Esto dependerá principalmente de los comportamientos y condiciones laborales que se pretendan modificar.³²⁷ Considerando que, el Acuerdo Ministerial Nro.

³²⁴ Ibid.

³²⁵ España INSST, “*NTP 860: Intervención psicosocial. Guía del INRS para agentes de prevención*”, 3.

³²⁶ España INSST, “*Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales*”, 54.

³²⁷ España INSST, *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, 56.

MDT-2017-0082 exige que el programa debe ser implementado y reportado anualmente,³²⁸ la periodicidad del seguimiento puede ser trimestral o semestral.

Aunque la *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales* no dice nada del informe de seguimiento, este debería plasmar los resultados obtenidos durante la intervención, detalle de grupos o puestos de trabajo donde no se hayan logrado los objetivos, estadísticas, conclusiones y recomendaciones. El informe final sobre la evaluación del programa dentro de un periodo específico de tiempo, es ventajoso para tomar decisiones a largo plazo.

³²⁸ Ecuador Ministerio del Trabajo, *Erradicación de discriminación y acoso*, art. 3.

Conclusiones

Los derechos reconocidos en la Constitución y en tratados internacionales de derechos humanos, son irrenunciables, interdependientes e interrelacionados. A partir de esta concepción, el derecho a la salud mental, derecho al trabajo y derecho a la vida digna no se pueden satisfacer ni ejercer de manera aislada. Dependen entre sí. Son múltiples los instrumentos internacionales que consagran estos derechos, a nivel del sistema universal de derechos humanos, sistema interamericano y sistema de integración regional.

A la luz de la doctrina y normativa de los DESC, abordados en este trabajo de titulación, es factible concluir que no basta con que las personas tengan un empleo para ejercer el derecho al trabajo; sino que ese empleo debe ser de calidad, potenciar la autorrealización personal y contribuir al ejercicio de otros derechos como la salud y dignidad humana. Un entorno laboral seguro exige que las organizaciones den importancia a la salud psicológica de los trabajadores y garanticen un entorno libre de violencia, acoso y discriminación.

En el marco de la gestión de riesgos psicosociales, esta se circunscribe al derecho que tiene toda persona de ejercer una actividad en un entorno laboral idóneo para la dignidad humana. Dada la relación contractual laboral entre el empleador y trabajador, el patrono tiene el deber de garantizar las condiciones laborales óptimas, seguras y saludables para el ejercicio de los derechos.

Para alcanzar este ideal, las organizaciones están avocadas a integrar la prevención de riesgos psicosociales dentro de la gestión integral de SST. Para ello no basta con cumplir estrictamente la normativa. Los empleadores han de procurar la innovación de la cultura organizacional con la finalidad de que la importancia de la salud mental, seguridad en el trabajo y el ejercicio pleno de los derechos, forme parte de la identidad y valores corporativos a largo plazo.

En este trabajo se concluye que la normatividad en materia de gestión de riesgos psicosociales evoluciona conforme al avance tecnológico, cambios sociales e investigaciones empíricas. En el caso ecuatoriano, desde 2010 ha existido un importante desarrollo normativo.

El Ministerio del Trabajo como ente rector ha elaborado y expedido acuerdos ministeriales y guías relacionadas con la gestión de riesgos psicosociales. La regulación

del teletrabajo, prevención del acoso laboral y la exigencia del programa de prevención de riesgos psicosociales, son signos de este avance en lo normativo.

Concomitantemente, Ecuador ha adoptado la Norma Internacional ISO 45003:2021 a través de la NTE INEN-ISO 45003, instrumento innovador y facultativo que recoge las principales directrices para la gestión de riesgos psicosociales, desde una visión sistémica.

Al ser un campo interdisciplinario, el MSP ha desarrollado instrumentos como la Política Nacional de Salud en el Trabajo, Reglamento de Promoción y Salud en el Trabajo y Acuerdo Nro. 0305-2018: Manual de Calificación de la Discapacidad, este último que permite diagnosticar la discapacidad psicosocial.

Respecto de las normativas relacionadas con la seguridad social, el desarrollo de la prevención de riesgos psicosociales es más bien escaso, ya que no existe definición y hay vacíos normativos en el régimen de prestaciones derivados de enfermedades profesionales. Parece ser que el reconocimiento del síndrome del desgaste profesional en la CIE, marcaría un hito en el abordaje de las enfermedades mentales ocasionadas en el trabajo.

Ciertamente, el panorama actual es distinto en comparación a dos décadas atrás. Hoy existe mayor regulación por parte de la autoridad administrativa laboral y las organizaciones tienen a su alcance los medios necesarios para garantizar el derecho a la salud mental, seguridad laboral y dignidad humana.

Los retos para el futuro son: contar con una ley de SST que incluya a la gestión de riesgos psicosociales, disminuir la dispersión normativa, mejorar el sistema de inspección, consolidar la potestad sancionadora de la autoridad administrativa laboral frente a incumplimientos y actualizar constantemente las guías técnicas y protocolos, de acuerdo a las normas internacionales y estudios sobre riesgos psicosociales.

Finalmente, se concluye que los lineamientos para la gestión de riesgos psicosociales se articulan en los ejes de evaluación, intervención, control y seguimiento. En cada uno de estos ejes las organizaciones pueden apoyarse de guías, protocolos y directrices emitidos por la autoridad administrativa laboral, y posteriormente complementar con otras metodologías de prevención de riesgos psicosociales.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. “Enfermedades relacionadas con el trabajo”. *OSHA Europa*. Accedido 20 de marzo de 2023. <https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases>.
- . “Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo”. *OSHA Europa*. Accedido 2 de septiembre de 2022. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, y National Council on Measurement in Education. *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington DC, 1999.
- Amnistía Internacional. “Discriminación”, 2023. <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>.
- Ávila Santamaría, Ramiro. *Los derechos económicos, sociales y culturales. Doctrina, jurisprudencia y normativa*. Quito: Ediciones Legales, 2020.
- Azcúenaga Linaza, Luis. *Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes*. Madrid: Fundación Confemetal, 2011.
- Barreiro González, Germán. “Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social”. España Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006. <https://tinyurl.com/563bstjh>.
- Bartolomé Antón, María, Cristina Fernández Ares, Suyapa Prieto García, y Verónica Sánchez Sánchez. “Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n° 8 (2007): 341–56.
- Bermúdez Coronel, Eduardo. “Personalidad moral y daños morales”. En *Práctica civil y mercantil*, de Yajaira Andrade Torres, 123–44. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2022.
- Boada-Grau, Joan, y Pilar Ficapal-Cusí. *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC, 2012.
- Burneo Burneo, José Antonio, y José Antonio Burneo Carrera. “Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal”. *FORO. Revista de Derecho*, n° 35 (22 de septiembre de 2020): 48–64. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>.
- Chile. *Decreto 109*. Biblioteca del Congreso Nacional, 10 de mayo de 1968. <https://tinyurl.com/3ywp8x4v>.

- . “Guía para la detección y prevención del acoso laboral”. Instituto de Salud Pública, 19 de noviembre de 2020. <https://tinyurl.com/mr4bhd8f>.
- . *Ley 16744*. Biblioteca del Congreso Nacional, 23 de enero de 1968. <https://tinyurl.com/nw9kb5es>.
- . *Ley 20607*. Biblioteca del Congreso Nacional, 8 de agosto de 2012. <https://tinyurl.com/2jcsxf26>.
- Chile Superintendencia de Seguridad Social. “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21”, 2020. <https://tinyurl.com/mw47nbh9>.
- Colombia. *Ley 1010*. Diario Oficial 46160, 23 de enero de 2006. <https://tinyurl.com/3m8anccu>.
- Colombia Ministerio de la Protección Social. “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, 2010. <https://tinyurl.com/23azd9y6>.
- Comunidad Andina de Naciones. *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial, Suplemento 461, 15 de noviembre de 2004.
- . *Resolución 597: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial, Edición Especial 28, 12 de marzo de 2008.
- COPSOQ International Network. “Copenhagen Psychosocial Questionnaire”. Accedido 1 de noviembre de 2022. <https://www.copsoq-network.org/>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. “Sentencia de 1 de septiembre de 2015”. *Caso González Lluy y otros vs Ecuador*, 1 de septiembre de 2015. <https://tinyurl.com/383w7wwm>.
- Cortés Díaz, José María. *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. 10.^a. Madrid: Tébar, 2012.
- Creus Solé, Antonio, y Jorge Enrique Mangosio. *Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral*. Buenos Aires: Alfaomega, 2011.
- Ecuador. *Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta*. Registro Oficial, Suplemento 243, 20 de enero de 2023.
- . *Código del Trabajo*. Registro Oficial, Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . *Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Registro Oficial 565, 17 de noviembre de 1986.

- . *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial, Suplemento 465, 30 de noviembre de 2001.
- . *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial 796, 25 de septiembre de 2012.
- . *Ley Orgánica de Salud*. Registro Oficial, Suplemento 139, 1 de septiembre de 2022.
- Ecuador Corte Constitucional. “Sentencia Nro. 7-15-IN/21”. *Edición Constitucional Nro. 169*, 5 de mayo de 2021. <https://tinyurl.com/yvhxfjd7>.
- . “Sentencia Nro. 009-10-SEP-CC”. *Caso Nro. 0595-09-EP*, 4 de agosto de 2010. <https://tinyurl.com/zaez7wyx>.
- . “Sentencia Nro. 0080-13-SEP-CC”, 9 de octubre de 2013. <https://tinyurl.com/m7kp6sy4>.
- . “Sentencia Nro. 200-14-SEP-CC”. *Caso Nro. 0598-11-EP*, 24 de febrero de 2015. <https://tinyurl.com/4a32kpp7>.
- . “Sentencia Nro. 292-16-SEP-CC”. *Caso Nro. 0734-13-EP*, 7 de septiembre de 2016. <https://tinyurl.com/2p8jha8k>.
- . “Sentencia Nro. 986-19-JP/21 [Alí Lozada]”. *Caso Nro. 986-19-JP y acumulados*, 24 de noviembre de 2021. <https://tinyurl.com/5n6pah3m>.
- Ecuador IESS. *Resolución CD 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Registro Oficial 632, Edición Especial, 4 de marzo de 2016.
- Ecuador Ministerio del Trabajo. *Acuerdo Ministerial Nro. 174-2008: Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas*. Registro Oficial 249, 1 de octubre de 2008.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082: Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Registro Oficial 16, 16 de junio de 2017.
- . *Acuerdo MDT-2020-181: Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo*. Registro Oficial 318, 27 de octubre de 2020.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. 0398: Prohibición de terminar relaciones laborales cuando trabajadores viven con VIH-SIDA*. Registro Oficial 322, 27 de julio de 2006.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135: Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores Públicos y Privados*. Registro Oficial 104, 20 de octubre de 2017.

- . *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244: Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo*. Registro Oficial 355, 22 de diciembre de 2020.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035: Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público*. Registro Oficial, Suplemento 29, 25 de marzo de 2022.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237: Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho a la desconexión laboral*. Registro Oficial 234, 20 de enero de 2023.
- . “*Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*”, 2018. <https://tinyurl.com/fr6m2r9a>.
- . “*Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*”, 2018. <https://tinyurl.com/2bbdrdd4>.
- . *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*, 2020. <https://tinyurl.com/ftx89fpv>.
- Ecuador MSP. *Acuerdo Ministerial Nro. 00049-2022: Reglamento de Promoción y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial 188, Tercer Suplemento, 14 de noviembre de 2022.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. 0305-2018: Manual de Calificación de la Discapacidad*. Registro Oficial, Edición Especial 702, 7 de enero de 2019.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. 0347-2019: Política Nacional de Seguridad en el Trabajo 2019 - 2025 de Ecuador*. Registro Oficial, Edición Especial 925, 20 de mayo de 2019. <https://tinyurl.com/22y8ae39>.
- . *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-MSP-2019-038: Directrices para la formulación e implementación de programas de prevención integral de uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados*. Registro Oficial 144, 6 de enero de 2020.
- . “*Día Mundial de la Salud. Depresión: Hablemos*”. Accedido 22 de marzo de 2023. <https://tinyurl.com/ykyukc9p>.
- Ecuador Servicio Ecuatoriano de Normalización. *NTE INEN-ISO 10667-1: Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales. Parte 1: deberes del cliente*, enero de 2014.

- . *NTE INEN-ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, 2012.
- . *NTE INEN-ISO 45003: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales*, 2021.
- . *NTE INEN-ISO/PAS 45005: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Directrices generales para el trabajo seguro durante la pandemia de Covid 19*, junio de 2022.
- España. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. BOE-A-1995-24292, 10 de noviembre de 1995.
- España Asociación Española de Normalización y Certificación. *UNE-ISO 10667-2: Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales. Parte 2: Deberes del proveedor de servicios*, mayo de 2013.
- España INSST. *NTP 860: Intervención psicosocial. Guía del INRS para agentes de prevención*, 2010. <https://tinyurl.com/22xdxxmj>.
- . *NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, 2012. <https://tinyurl.com/ycksrpnv>.
- . *NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*, 2015. <https://tinyurl.com/yc5amvxy>.
- . *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, 2018. <https://tinyurl.com/2p9am859>.
- . “*Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales*”. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022. <https://tinyurl.com/3czz7yfp>.
- . “Manual técnico y de uso de la aplicación informática FPSICO”. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022. <https://tinyurl.com/mbrtyp6r>.
- . *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 2012. <https://tinyurl.com/5ckr9z97>.
- . *NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)*, 2012. <https://tinyurl.com/2zmd9yry>.
- España ISTAS. “Prevenir es posible”. Accedido 26 de octubre de 2022. <https://tinyurl.com/yeywyw69>.
- España Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. “Sentencia Nro. 296/2008”, 30 de enero de 2008.

- España Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. “Sentencia Nro. 6118/2003”, 20 de enero de 2005. <https://tinyurl.com/3yahpfde>.
- España Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. “Sentencia Nro. 1320/1999”, 2 de noviembre de 1999.
- España Tribunal Supremo de Justicia de la Comunidad Valenciana. “Sentencia”. *AS 3450*, 21 de junio de 2006.
- Fernández, María Teresa. “La discapacidad mental o psicosocial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. *Revista de Derechos Humanos*, nº 11 (noviembre de 2010): 10–17.
- Halgin, Richard, y Susan Krauss Whitbourne. *Psicología de la anormalidad: perspectivas clínicas en los trastornos psicológicos*. 5.^a. Ciudad de México: McGraw-Hill, 2009.
- INSST. “F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación”, 2022. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fpsico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4.1>.
- . “Síndrome de Burnout/SQT”, 28 de enero de 2022. <https://tinyurl.com/29xxmada>.
- ISO. *ISO 45002:2023: Occupational health and safety management systems — General guidelines for the implementation of ISO 45001:2018*, febrero de 2023. <https://tinyurl.com/36xzeb4a>.
- ISTAS. “CoPsoQ istas 21”. *Principales características del método*, 2023. <https://tinyurl.com/3x2wn726>.
- . “Riesgos psicosociales”. Accedido 1 de noviembre de 2022. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.
- Jaramillo Intriago, Fabián. “Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?” *Universidad San Francisco Law Review* 5 (2018): 100–117.
- Llaneza Álvarez, Javier. *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. 15.^a. Valladolid: Lex Nova, 2013.
- Martínez Arias, María del Rosario, María Victoria Hernández Lloreda, y María José Hernández Lloreda. *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial, 2014.
- México. *NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial, 23 de octubre de 2018.
- Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 35.^a. Madrid: Tecnos, 2014.

- Muchinsky, Paul. *Psicología aplicada al trabajo*. 8.^a. Ciudad de México: Thomson, 2007.
- Muy Pérez, Efraín. “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador”. *FORO. Revista de Derecho*, n° 28 (2021): 27–46. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>.
- OEA. *Carta de la OEA*. A-41, 1948. <https://tinyurl.com/2p9en94d>.
- . *Convención Americana de Derechos Humanos*, 22 de noviembre de 1969. <https://tinyurl.com/2avnfr4e>.
- . *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, 6 de julio de 1999. <https://tinyurl.com/bdz9cf99>.
- . *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*, 9 de junio de 1994. <https://tinyurl.com/422tsfn2>.
- . *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, 1948. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>.
- . *Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*. AG/RES. 907 (XVIII-0/88), 17 de noviembre de 1988. <https://tinyurl.com/3xzkbj5b>.
- OIT. *C18: Convenio sobre las enfermedades profesionales*, 1 de abril de 1927. <https://tinyurl.com/2p8vft66>.
- . *C155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 22 de junio de 1981. <https://tinyurl.com/34km7cf3>.
- . “Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y bases para la discriminación”, 2023. <https://tinyurl.com/4ej885y9>.
- . “La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo”, 28 de septiembre de 2022. <https://tinyurl.com/bdzdjsr6>.
- . “Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe”. *Panorama Temático Laboral*, 2018.
- . *R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 22 de junio de 1981. <https://tinyurl.com/vec2m8us>.
- . *R194: Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales*, 20 de junio de 2002. <https://tinyurl.com/3nsu9yve>.
- . “Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo”. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 2016. <https://tinyurl.com/2p86kxr3>.

- . “Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina. Cono Sur – Informes Técnicos / 25 - 2022”, 2022. <https://tinyurl.com/m9z75yxj>.
- OIT Conferencia Internacional del Trabajo. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 10 de junio de 2008. <https://tinyurl.com/2wasasn3>.
- . “Llamamiento mundial a la acción”, 2021. <https://tinyurl.com/yz36dbvv>.
- OIT Oficina Internacional del Trabajo. *Memoria del director general: trabajo decente*. 87.^a reunión, 1999. <https://tinyurl.com/bdd78cmh>.
- OIT/OMS. *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo*, 1984. Oficina Internacional del Trabajo. <https://tinyurl.com/ynyt2c3r>.
- . “Mental health at work”: Accedido 3 de abril de 2023. <https://tinyurl.com/yckfta77>.
- OMS. “72.^a Asamblea Mundial de la Salud”, mayo de 2019. <https://tinyurl.com/4wzb43uu>.
- . *Constitución de la OMS*, 22 de julio de 1946.
- . “Depresión: datos y cifras”, 13 de septiembre de 2021. <https://tinyurl.com/mr293cmz>.
- . “Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS”, 2010. <https://tinyurl.com/mv9t4rnv>.
- . “Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general”, 2022. <https://tinyurl.com/yc736jrx>.
- . “La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo”, 2 de marzo de 2022. <https://tinyurl.com/yc6s88u9>.
- . “La salud mental en el trabajo”, 28 de septiembre de 2022. <https://tinyurl.com/2x25upmp>.
- . “QD85 Síndrome de desgaste ocupacional”. *CIE-11*, 2023. <https://tinyurl.com/3dtkpj9j>.
- . “Trastornos mentales: datos y cifras”, 9 de junio de 2022. <https://tinyurl.com/vnf2f6z4>.
- ONU Asamblea General. *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 18 de septiembre de 1979. <https://tinyurl.com/2e5dtn2k>.

- . *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- . *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Resolución 2200 A (XXI), 23 de marzo de 1976. <https://tinyurl.com/2d23bh44>.
- . *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1 de marzo de 1976.
- ONU Asamblea General. Consejo de Derechos Humanos. “Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”, 28 de marzo de 2017. <https://tinyurl.com/4h2uzdju>.
- ONU Comité de DESC. *Observación General Nro. 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*. E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000. <https://tinyurl.com/dwbafjvm>.
- . *Observación General Nro. 18: No discriminación*, 10 de noviembre de 1989. <https://tinyurl.com/bdd4wa2w>.
- ONU Oficina del Alto Comisionado. “La salud mental es un derecho humano”, 24 de mayo de 2018. <https://tinyurl.com/5j3xwpbv>.
- Peralta Beltrán, Álvaro, Verónica Salazar Mencías, y Henry Mariño. *Guía básica de salud y seguridad laboral*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2022.
- Perú Instituto Nacional de Salud. “CENSOPAS COPSOQ - Vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo”, 4 de octubre de 2023. <https://tinyurl.com/ywakekt8>.
- Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española”. ESPASA, 2001. <https://dle.rae.es/>.
- Rodrigo Agulló, Javier. *Prevención de riesgos laborales*. 2.^a. Madrid: Paraninfo, 2021.
- Ruiz Frutos, Carlos, Jordi Delclós, Elena Ronda, Ana María García, y Fernando Benavides. *Salud laboral*. 4.^a. Barcelona: Elsevier Masson, 2014.
- Salgado Pesantes, Hernán. *Lecciones de Derecho Constitucional*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2012.
- Sánchez Pérez, José. *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Una visión global y práctica*. Granada: Comares, 2016.
- Santamaría López, Elsa, y Amparo Serrano Pascual. *Precarización e individualización del trabajo. Claves para entender y transformar la realidad laboral*. Barcelona: Oberta UOC Publishing, 2016.

Medline Plus. “Trastorno de estrés postraumático”, 9 de abril de 2021.

<https://tinyurl.com/37959d9x>.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. “Sentencia 120/1990”, 27 de junio de 1990.