

LA VISIÓN CONSTITUCIONAL DEL RIESGO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO / THE CONSTITUTIONAL VISION OF OCCUPATIONAL RISK FROM A GENDER PERSPECTIVE

Germania Vivanco Vargas, <https://orcid.org/0000-0002-9653-567X>, gerviv69@gmail.com

Juan Sarango Rodríguez, <https://orcid.org/0000-0001-5016-1142>, juan.a.sarango@hotmail.com

Nathaly Campos Lomas, <https://orcid.org/0000-0002-0475-4438>, nathaly.campos@est.umet.edu.ec

¹Universidad Metropolitana, Sede Machala. Ecuador

²Universidad Metropolitana, Sede Machala. Ecuador

³Universidad Metropolitana, Sede Machala. Ecuador

Resumen

El presente artículo científico tiene un carácter histórico - jurídico relacionado a los riesgos laborales desde la perspectiva de género con enfoque constitucional. Este tipo de investigaciones, permiten evidenciar que existen desigualdades significativas en el entorno de trabajo, mismas que, afectan de manera directa a las mujeres en diversas formas. Ecuador desde octubre de 2008, dio a conocer mediante su norma suprema que todos los ciudadanos son iguales, sin importar, su raza, edad, etnia, religión, profesión, etc. Por ende, analizar los riesgos laborales desde la perspectiva de género es fundamental para garantizar un entorno de trabajo justo y seguro para todas las personas. A través de un método deductivo, se analizará cuáles son aquellos riesgos laborales que pueden contraer las trabajadoras o empleadas dentro de su lugar de trabajo, así mismo, proyectar los porcentajes de desigualdad que existen en pleno año 2024, respecto al trabajo adecuado entre hombres y mujeres.

Palabras clave: constitución, riesgo laboral, género

Abstract

This scientific article has a historical-legal character related to occupational risks from the gender perspective with a constitutional approach. This type of research shows that there are significant inequalities in the work environment, which directly affect women in various ways. Since October 2008, Ecuador has made known through its supreme norm that all citizens are equal, regardless of their race, age, ethnicity, religion, profession, etc. Therefore, analysing labour risks from a gender perspective is essential to guarantee a fair and safe work environment for all people. Through a deductive method, it will be analyzed what are those occupational risks that workers or employees can contract within their workplace, as well as project the percentages of inequality that exist in the middle of the year 2024, with respect to adequate work between men and women.

Keywords: constitution, occupational risk, gender

INTRODUCCIÓN

Mucho se habla de los derechos y su aplicación en los sistemas jurídicos contemporáneos. Es decir, la constitución como eje central por el que se moverán políticas públicas, fiscales, sociales y económicas. En tal caso, los gobiernos, en la mayor medida de sus posibilidades deberían ser capaces de respetar y aplicar, el mandato constitucional expresado en el artículo 11 numeral 9 de nuestra carta magna ecuatoriana. Esto quiere decir, respetar y hacer respetar los derechos que garantizan la constitución.

Por otro lado, existen teorías que explican, porque la constitución debería siempre tomar el rol de norma de carácter superior, frente a las demás normas inferiores. De este modo, hemos de entender que, en teoría, *los pueblos que adoptan un sistema pragmático de garantías constitucionales, comprenden todo lo que implica aquello*, y la responsabilidad que tendría el Estado frente a las omisiones o acciones que vulneren dichas garantías y derechos. Sin embargo, en la práctica, aquello pareciese no tener la misma *exactitud teórica*.

Evidentemente, lo mencionado en los párrafos anteriores, es simplemente el preámbulo de *un problema social recurrente en Latinoamérica*. Y si delimitamos dicho problema, situándolo en materia laboral y de género, el diagnostico se muestra complejo, lamentablemente. Por ejemplo, dentro de las ramificaciones de este *árbol problemático de derechos en Ecuador*, tomemos al *despido intempestivo*. En este caso, los catedráticos, Juan Sarango y Germania Vivanco (2018) manifiestan que, “En el Ecuador, en el año 2015, los jueces laborales conocieron aproximadamente veinte y cinco mil juicios; el 95% fueron por reclamos de pagos indemnizaciones por despido intempestivo” (p. 182)

Dentro de este marco de ideas, se pone de manifiesto que existe inaplicación o violación de los derechos constitucionales, los cuales deberían ser la piedra angular en una sociedad democrática y libre. Ahora bien, ¿qué implica que los derechos y garantías, formen parte de un Estado a través de la constitución? ¿Por qué es importante que los derechos se garanticen mediante la constitución? Para responder aquello, el jurista ecuatoriano, *Hernán Salgado Pesantes* (2003) detalla una característica fundamental, explicando lo siguiente, “el poder del Estado se estructura teniendo muy en cuenta los derechos y libertades, y como éstos no pueden ser efectivos en un régimen autoritario la única opción será organizar un sistema democrático” (p. 20)

En efecto, el escritor ecuatoriano menciona que, los derechos y libertades en estados autoritarios, no tienen eficacia alguna. Por consiguiente, el razonamiento próximo es que, *la*

democracia debe ser la garantía principal para el efectivo ejercicio y pleno desarrollo de los derechos contemplados en la constitución. Dentro de este orden de ideas, nos aproximamos al eje central del presente ensayo, que es, la visión constitucional de los derechos laborales, con respecto a los riesgos laborales desde la perspectiva de género.

DESARROLLO

Riesgo laboral desde la mirada constitucional. Antecedentes

Desde la antigüedad los seres humanos son conscientes de que las actividades laborales que realizan, pueden acarrear diferentes riesgos laborales, es por eso que existió la necesidad de crear leyes orientadas en salvaguardar la vida de los trabajadores. Por ende, cada empresa o entidad debe tener conocimientos respecto a los riesgos laborales, ya que, esto sirve para evitar problemas, y se lo realiza mediante un conjunto de herramientas que ayudan a mitigar y prevenir “cualquier tipo de catástrofe que pudiera perjudicar la salud del trabajador y por ende asegurar su bienestar en la ejecución de sus labores que diariamente realiza” (Ampuero, Pozo y Delgado, 2018, pág. 33).

El riesgo laboral es una figura presente en la norma constitucional del país, no solo desde la Constitución del 2008, porque desde la Constitución de 1998 en su artículo 36, se abarcaba respecto a la responsabilidad del Estado, de respetar los derechos laborales y reproductivos, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, etc. Además, ya existe la prohibición de discriminación laboral contra la mujer (Congreso Nacional del Ecuador , 1998).

Y en caso de que hubiera existido algún inconveniente laboral, el artículo 57 ibidem, tutelaba que la mujer podía acercarse al seguro social, ya que, el mismo cubría contingencias de enfermedad, riesgos del trabajo, invalidez, riesgos de maternidad, discapacidad y muerte (Congreso Nacional del Ecuador , 1998).

Siguiendo la misma línea, la Constitución del 2008 en su artículo 326, numeral 5 también tutela la protección a la mujer trabajadora, e indica que tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que garantice su salud, bienestar e integridad, así mismo, el numeral 7 ibidem, señala que después de haberse rehabilitado ya sea por enfermedad profesional o accidente laboral, tiene el derecho a reintegrarse al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Definición del riesgo laboral

El riesgo laboral es toda actividad laboral que pone en peligro a los trabajadores de una empresa, como consecuencia produce daños físicos, psicológicos, sociales, culturales etc. En Ecuador existen diferentes tipos de trabajos, por lo cual los riesgos también son diferentes, empero una definición legal la da el Código del Trabajo en su artículo 347.

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - 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 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Del artículo citado con anterioridad, sobresalen tres puntos claves para comprender al riesgo laboral, específicamente deberá ser una eventualidad dañosa que sufra el trabajador, también puede ocasionarse por acción u omisión de la actividad laboral, y los riesgos laborales se dividen en; enfermedades profesionales y accidentes laborales.

Teoría del riesgo laboral con enfoque a la mujer

Al riesgo laboral se lo divide en dos categorías, las cuales son; enfermedades profesionales y accidentes laborales, en los artículos 348 y 349 del Código del Trabajo se definen a estas figuras. Siendo así, que el artículo 348, indica que, accidente de trabajo es aquel suceso repentino que le causa al trabajador alguna lesión, puede ocurrir dentro de oficina o en espacios abiertos, siempre y cuando este acorde el horario, estos accidentes generan inhabilidades y en caso de fuerza mayor la muerte (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Mientras que, las enfermedades profesionales, según el artículo 349, son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005). En resumidas palabras, es aquella que deberá ser contraída a consecuencia del trabajo, que en algunos casos provocará invalidez.

Las mujeres deben tener y desarrollarse en un buen ambiente laboral, por ende, las consideraciones para evitar riesgos laborales deben ser cumplidas con totalidad, existen varios campos donde la mujer se desarrolla laboralmente, pero es menester hacer un hincapié en las trabajadoras domésticas, quienes por muchos años han sido las menos pagadas y consideradas.

Para este grupo de mujeres que se dedican a prestar servicios en hogares, el Ministerio del Trabajo ha creado una guía de prevención de riesgos laborales año 2024, por ejemplo, las

trabajadoras que hagan de jardineras deberán usar; botas de goma, guantes, gafas y repelente de insectos, con el objetivo de evitar alergias, infecciones, incluso enfermedades como dengue, Zika y Chikungunya (Ministerio del Trabajo , 2024).

En cambio, las mujeres que se dedican a trabajar en el área de la cocina deberán; utilizar cuchillos afilados con mangos antideslizantes, tener luz suficiente cuando manipule elementos corto punzantes, así como, no utilizar las manos para recoger cristales rotos, se debe utilizar una escoba y recogedor, para evitar cortes (Ministerio del Trabajo , 2024).

Derecho al trabajo desde la perspectiva de género

En la antigüedad la mujer era considerada el género débil e inclusive la mentalidad de aquella época catalogaba a la mujer como un ser productor y cuidador, porque debía encargarse netamente en tener hijos, cuidarlos, realizar los quehaceres domésticos y obedecer a su marido, solamente para eso existía la mujer. Es muy retrogrado, pero interesante el pensamiento del delegado francés a la Exposición de 1867 “Para el hombre, la madera y los metales. Para la mujer, la familia y los tejidos” (Scott, 2009, p. 6).

Gracias a la globalización nos encontramos en un Estado Constitucional, mismo que cumple y respeta los derechos inherentes del ser humano, y el derecho al trabajo es uno de esos, en nuestra Carta Magna se encuentra en el artículo 33:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

En este artículo se establece que los derechos de las personas trabajadores, son exactamente los mismos para hombres y mujeres. Actualmente en Ecuador, el derecho a la igualdad de trabajo, tiene un rol de vital importancia, ya que, es la única solución de respetar los derechos humanos internacionales, mismos que se encuentran estipulados en los tratados internacionales, y el país se encuentra adscrito a los mismos.

A pesar de que, el país cuenta con una Constitución garantista, Códigos, Leyes y Acuerdos Ministeriales con visión igualitaria, aún sigue existiendo la brecha de desigualdad de género en el ámbito laboral. Con respecto a lo anterior, existe un análisis sobre el trabajo femenino en América Latina, De Oliveira y Ariza (2000), manifiestan que las brechas en el mercado laboral de las mujeres se evidencian por la diferencia salarial, poca participación política y en la toma

de decisiones, inserción en el mercado laboral sin la redistribución del trabajo de cuidado y por la deserción por maternidad.

Según las estadísticas generadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) respecto a los porcentajes de empleo adecuado, pleno por sexo a nivel nacional, en el trimestre de enero - marzo, se observa que la tasa de empleo adecuado para los hombres fue de 40,0%, mientras que, para las mujeres de 28,2%.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

El derecho a la mujer trabajadora tiene relación con el derecho a la equidad, ya que, un empleo adecuado debe generar mejores oportunidades en la salud, fomentar cursos para desarrollar las capacidades laborales e intelectuales, dar espacios adecuados y tiempos flexibles cuando se llegue la etapa de maternidad.

Según informes de Global Gender Gap Report 2021, antes de la pandemia se estimaba que la espera para cerrar la brecha de género en el ámbito laboral tomaría 99,5 años, sin embargo, por la pandemia estos años han aumentado y se deberá esperar alrededor de 135,6 años, pero a pesar de todo eso, las mujeres diariamente luchan por prepararse, desenvolverse, ser independientes y demostrar que son capaces de lo que se creía que el hombre era capaz de lograr.

Equidad laboral

La equidad laboral se representa cuando los puestos laborales son ocupados a igual cantidad de trabajadores, tanto hombres como mujeres, pero no hay que hacerse de la vista ciega, eso no existe en el mundo actual, es evidente la disparidad que existe entre ambos géneros. Como es de conocimiento general, el estado debe garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al trabajo, a la formación tanto laboral como profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de un emprendimiento.

De igual manera, el artículo 331 de la CRE señala que, se deberán adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades, así como, se prohibiera toda forma de

discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

La Constitución es muy clara y concisa, pero para comenzar a solucionar estos problemas estructurales en el país, la responsabilidad radica principalmente en la misma sociedad, se debe tomar conciencia y aprovechar la rica diversidad que se posee, aplicando el valor de la tolerancia; y dejando de lado pensamientos retrógrados sobre que un género es más fuerte o más débil que el otro.

De igual manera, el artículo 79 del código del trabajo abarca sobre la igualdad de remuneración, e indica que el trabajo que se realice deberá ser pagado justamente, evitando discriminación ya sea por, razón de nacimiento, sexo, color, edad, etnia, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, entre otras (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

El riesgo laboral y la perspectiva de género.

Para este segundo punto de la investigación, se revisarán las nuevas teorías o conceptos que explican la perspectiva de género y el riesgo laboral. Así pues, vale la pena mencionar que, en el código de trabajo, actualmente, dicha conceptualización no se encuentra legislada, es decir, no hay un artículo de la ley que detalle qué es el riesgo laboral desde la perspectiva de género, de igual manera sucede con la constitución de la república del Ecuador y la ley orgánica de servicios públicos.

Por consiguiente, una definición de la perspectiva género, ha sido detallada por una institución del gobierno de España, Autónomos Castilla y León (ATA, s.f.), que conceptualizan la perspectiva de género de la siguiente forma: “es una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento y, por otro lado, nos permite trasladar los análisis de la realidad que vivimos, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación a todos los ámbitos de decisión.” (p. 5).

En todo caso, según lo que menciona el párrafo anterior, la perspectiva de género es un instrumento para medir los grados de desigualdad o discriminación en la sociedad. De igual manera, ATA (s.f) ha verificado que, existen elementos característicamente diferenciadores entre la mujer y el hombre, cuando se trata de la salud. En el caso de las mujeres, estos serían dos: El biomédico y Psicosocial. El primero, responde a los genes, metabolismo y las hormonas, y el segundo, al rol de la mujer en la sociedad y a las tareas que realicen, resultando en posibles enfermedades.

Por tal motivo, surge por consiguiente el riesgo laboral desde la perspectiva de género, en dos clasificaciones: los riesgos ergonómicos o tipo óseo musculares y los psicosociales (ATA, s.f.). Así mismo, la organización internacional, UNICEF (2017) se pronuncia sobre la figura preponderante de la perspectiva de género y la define como una herramienta para combatir estructuras patriarcales.

Evidentemente, las organizaciones internacionales destacan a la perspectiva de género como un método para alcanzar una igualdad sin barreras. De este modo, en el ámbito laboral, se busca acortar, lo denominado como, brecha salarial entre el hombre y la mujer. Así lo explica el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 2010) determinando que, usualmente se requiere visibilizar el problema cultural y social que se tiene sobre los riesgos laborales, es decir, el concepto como tal, puesto que, en términos de seguridad y salud existen desigualdades que giran en torno a los riesgos en el trabajo.

En este sentido se comprende que, “existe la percepción sesgada de que los hombres están más expuestos a los riesgos laborales y que las mujeres llevan a cabo trabajos que son más seguros. Esto es debido a que... se suelen focalizar en los accidentes de trabajo.” ISTAS (2010, p.18) Continuando con lo expresado en párrafos anteriores, la doctrina manifiesta que el objetivo principal, de dar un enfoque de género al ámbito laboral, es combatir la desigualdad existente entre los hombres y las mujeres. De igual manera, este trato desigual que surge a partir del riesgo psicosocial, generalmente termina convirtiéndose en acoso laboral o mobbing (Collantes y Haro, 2021)

CONCLUSIÓN

Finalmente, después de analizar la doctrina expuesta y la normativa civil y constitucional sobre los riesgos laborales desde la perspectiva de género, se ha destacado que, su fundamento principal es combatir la desigualdad, e influir a los gobiernos, para que, mediante políticas públicas se consiga una igualdad formal. Además, los altos índices en los que se encuentra la situación laboral de la mujer, han evidenciado la poca preocupación a nivel Estatal y Legislativo de los gobernantes.

Por tal motivo, la visión constitucional, las garantías y los derechos expresados en la carta magna, se deben cumplir en la mayor de las posibilidades. No obstante, en muchos de los casos, aquello no ha sucedido, y es por eso que, el análisis y la reflexión sobre estos temas deben ser socializados y debatidos constantemente, para llevar desde la teoría a la práctica un cambio social en justicia e igualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Collantes Velin, L. D., & Haro Salas, M. F. (2021). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(3), 63-72.

Ampuero, E., Pozo, M., & Delgado, K. (2018). Administración de riesgo laboral en el Ecuador. *Revista 593. Digital Publisher*, 3(2), 31-40.

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167 del 16 de diciembre de 2005. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Asociación de Bancos del Ecuador (ASOBANCA). (s.f.). Dos problemas agravaron la brecha de género durante la pandemia en Ecuador y el mundo. <https://asobanca.org.ec/educacion-financiera/dos-problemas-agravararon-la-brecha-de-genero-durante-la-pandemia-en-ecuador-y-el-mundo/#:~:text=Con%20el%20coletazo%20de%20la,espera%20tomar%C3%ADa%2099%2C5%20a%C3%B1os>

Autónomos Castilla y León [ATA]. (s.f.). *La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*. Junta de Castilla y León. <https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/Publicacion/1267709756367/Redaccion>

Congreso Nacional del Ecuador. (1998). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Registro Oficial N° 000.RO del 1 de agosto de 1998. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1998.pdf

De Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. xx-xx). México: Siglo XXI Editores.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), junio 2022: Mercado laboral*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/junio%1F_2022/202206_Boletin_empleo.pdf

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2010). *10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género*. http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf

Ministerio del Trabajo. (2024). *Guía de prevención de riesgos laborales para trabajadoras y trabajadores domésticos*. Quito, Ecuador.

Salgado Pesantes, H. (2003). *Lecciones de derecho constitucional*. Biblioteca Conjunta Corte IDH.

Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos: necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Scott, J. W. (2009). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Facultad de Humanidades y Ciencias*, 1-18.

UNICEF. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia: Perspectiva de género*. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses

Como citar este artículo:

Vivanco Vargas, G., Sarango Rodríguez, J., & Campos Lomas, N. (2025). La visión constitucional del riesgo laboral desde la perspectiva de género. *Ciencias Holguín*, 31(2), 67-76.

Fecha de envío: ~~22 de febrero de 2025~~

Aprobado para publicar: ~~26 de marzo de 2025~~