

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.744>

La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout

The reduction of the working day in Ecuador as a possible solution to Burnout Syndrome

Joseline Paola Guanoquiza Ayabaca

joselineguanoquiza@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5035-0912>
Universidad Católica de Cuenca
Cuenca – Ecuador

Kevin Ismael Guamán Peñaloza

ismael.guaman@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-4419-7505>
Universidad Católica de Cuenca
Cuenca – Ecuador

Fausto Barrera Bravo

fbarrerab@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4024-198X>
Universidad Católica de Cuenca
Cuenca – Ecuador

Artículo recibido: 14 de junio de 2023. Aceptado para publicación: 20 de junio de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


El Síndrome de Burnout, o síndrome del trabajador quemado, se caracteriza por afectar directamente en el desempeño laboral del trabajador, sin dejar a un lado ciertas consecuencias que ocasiona en su entorno social, lastimosamente dentro del ámbito nacional este no ha sido considerado con la importancia que se merece, puesto que en el Ecuador durante estos últimos años se ha podido apreciar un incremento de dicho síndrome, teniendo como punto clave del mencionado aumento a la Pandemia “Covid 19”, causando así consecuencias negativas para el trabajador que lo padece y para el empleador, es por ello que haciendo uso de una comparativa con la legislación de España, Portugal e Islandia se ha podido considerar a la disminución de la jornada laboral como una posible solución ante el incremento del síndrome de burnout en el Ecuador, que vulnera derechos como la salud laboral, al trabajo y descanso considerando que es deber de un estado constitucional de derechos promover las mejores condiciones en el trabajo, vale mencionar que en la actualidad la jornada laboral es de 40 horas semanales expuesto en el Código de Trabajo por lo que dicha reducción sería a 32 horas semanales, misma que basándonos en los países anteriormente mencionados, han gozado de puntos positivos ante dicha propuesta, causando así una mejor producción laboral y principalmente disminuyendo el estrés ocasionado por las diferentes condiciones laborales.

Palabras clave: síndrome, burnout, salud, jornada, trabajador

Abstract

Burnout Syndrome, or burnout syndrome, is characterized by directly affecting the work performance of the worker, without leaving aside certain consequences it causes in their social environment, unfortunately within the national level this has not been considered with the importance it deserves, since in Ecuador in recent years there has been an increase of this syndrome, having as a key point of this increase to the Pandemic "Covid 19", causing negative consequences for the worker who suffers and for the employer, which is why using a comparative with the legislation of Spain, Portugal and Iceland, it has been possible to consider the reduction of working hours as a possible solution to the increase of burnout syndrome in Ecuador, Portugal and Iceland, it has been possible to consider the reduction of the working day as a possible solution to the increase of burnout syndrome in Ecuador, which violates rights such as occupational health, work and rest, considering that it is the duty of a constitutional state of rights to promote the best conditions at work, It is worth mentioning that at present the workday is 40 hours per week as stated in the Labor Code, so that such a reduction would be to 32 hours per week, which based on the countries mentioned above, have enjoyed positive points to this proposal, thus causing a better labor production and mainly reducing the stress caused by the different working conditions.

Keywords: syndrome, burnout, health, workday, worker

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Guanoquiza Ayabaca, J. P., Guamán Peñaloza, K. I., & Barrera Bravo, F. (2023). La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 2165–2179. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.744>

INTRODUCCIÓN

A pesar de que el síndrome de burnout es un tema que ha tomado mucha relevancia y ha causado gran interés durante estos últimos años, aún el término "Burnout", sigue siendo desconocido por varias personas, causando así no únicamente el desconocimiento de la existencia de dicha enfermedad, sino que también el desconocimiento de las causas y síntomas que genera dicho síndrome es por ello que para un mejor entendimiento del término Gallego y Ríos, en el año 1991 en su obra *El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional*, nos mencionan el origen del término "Burnout" el cual es el siguiente:

El término burnout proviene del lenguaje anglosajón, dentro de la jerga de los atletas o deportistas en general. Con esa palabra, cuya traducción al castellano significa "estar quemado", se trataba de describir una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera entrenado a fondo para conseguirlos. (Gallego & Ríos, 1991, p. 157)

La duración de la jornada laboral es sin duda hoy en día un potenciador para el Síndrome de Burnout, debido a que trabajadores alrededor del mundo presentan síntomas de cansancio, despersonalización y nula realización personal, síntomas que son mencionados en las investigaciones de la Dra. Maslach principal investigadora de este síndrome, y determina que pueden desembocar en consecuencias graves para la salud. La OMS ya ha reconocido la gravedad del asunto, y es por esta razón que en enero de 2022 ha declarado al síndrome de Burnout como una enfermedad profesional, dando incluso un plazo a todos los países para que la integren en su legislación, sin embargo, hasta la fecha en nuestra legislación no se ha efectuado un cambio, ni se ha dado relevancia al tema.

En otras legislaciones, como las de España, Portugal e Islandia el gobierno ha disminuido la jornada laboral con la finalidad de reducir los efectos del síndrome de Burnout, se ha tomado acciones, como son los planes piloto que funcionan con incentivos económicos para que las empresas tanto públicas como privadas se unan al cambio, considerando lo mejor para la efectivización de los derechos a salud, al trabajo y al descanso, mismos que se hayan vulnerados actualmente por el apareamiento del Síndrome de Burnout.

El recuento bibliográfico recae en legislación comparada compuesta por códigos y leyes, además de investigaciones cualitativas sobre el apareamiento, origen e influencia del síndrome de Burnout, que permitirán probar si el síndrome de burnout afecta el derecho a la salud laboral en nuestro país, mismo que nace por causas sociales y sanitarias de gran impacto, por esta razón la disminución de la jornada laboral representa una mejora a las condiciones laborales de trabajadores. En el mismo sentido permiten alcanzar los objetivos de esta investigación, que recaen en analizar si la disminución de la jornada laboral en el Ecuador disminuye los efectos negativos del síndrome de burnout que afecta el derecho a la salud laboral, sirviéndose para ello, determinar los antecedentes teóricos e influencia del síndrome de Burnout en el Ecuador y comparar las causas y efectos jurídicos de la disminución de la jornada laboral en otras legislaciones.

Por todo lo anterior la presente investigación es cualitativa, Sampieri, menciona que el método cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación, debido a que proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista "fresco, natural y holístico" de los fenómenos, así como flexibilidad. Además, se usará el método descriptivo y exploratorio, entendiendo que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. En cuanto que el método

exploratorio se efectúa, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. (Sampieri, 2017, p. 30)

DESARROLLO

Antecedentes teóricos sobre la influencia del síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout o como también se lo conoce el síndrome del quemado, aparece como una respuesta frente a los altos índices de un preocupante estrés laboral (Gil-Monte, 2001, p. 3).

Por ello, el estrés laboral ha ido aumentando conforme pasan los años sin embargo este está presente desde los inicios de la humanidad, es por ello que desde el año 1930, Hans Selye, al ser hijo de un cirujano pudo identificar en aquellos enfermos, pacientes de su padre, que en su mayoría presentaban síntomas similares, enfocados al cansancio, aumento o disminución de peso de forma rápida entre otros síntomas más, ante dicha observación y tras causar gran interés en Selye este lo denominó como el "Síndrome de estar enfermo". (Sánchez, 2010, p. 15)

El estrés puede estar presente en cualquier persona sin distinción de su edad, sexo o religión, sin embargo, se ha podido apreciar un alto índice de trabajadores que padecen de dicha enfermedad, el estrés laboral es aquella presión que siente el trabajador frente al empleador por no poder desempeñarse de manera eficiente y eficaz dentro de su labor además es aquella preocupación que tiene el trabajador frente a las complicaciones generadas por su trabajo, siendo estas las causantes de un bajo desempeño de la persona que padece de dicha enfermedad, puesto que como se mencionó anteriormente el estrés produce cansancio y desmotivación, rasgo fundamental para limitar un óptimo desempeño (María Atalaya, 2001, p. 2)

Origen del síndrome de Burnout a nivel mundial

El término burnout proviene del lenguaje anglosajón mismo que era utilizado de una manera coloquial para puntualizar que una persona ya estaba cansada o agotada por realizar una actividad física, es por ello que la traducción literal de burnout es "quemado" cabe recalcar que el término burnout es una abreviatura de burned out misma que significa "Agotamiento". (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015, p. 26)

Herbert J. Freudenberger en la década de los 70 inició con este tema al observar a varios de sus compañeros de trabajo que demostraban una pérdida de energía muy considerable, además de ello la falta de motivación en cuanto a sus labores debido a que a diario tratan con toxicómanos puesto que trabajaban en una clínica enfocado en ello, mientras más avanzaba el tiempo Herbert identificaba más síntomas en sus compañeros entre los cuales se puede mencionar a los siguientes:

- Pérdida de energía en aumento.
- Depresión.
- Ansiedad.
- Desmotivación laboral.
- Agresividad (Freudenberger, 1974, p. 16).

Cristina Maslach haciendo uso de la investigación realizada por Freudenberger, retoma dicho estudio sin embargo se enfoca en relacionarlo con una condición psicológica siendo esta identificable cuando los síntomas ya tienen un grado alto de alcance, es por ello que desarrolló un instrumento que sirve específicamente para medir dicho síndrome, sin embargo a diferencia de Freudenberger que se limitó a estudiar a sus compañeros de trabajo, Cristina Maslach analizaba a distintos profesionales de diferentes ramas o actividades, como por ejemplo a médicos, psicólogos, abogados entre varios más, para así poder identificar los síntomas comunes presentados en los diferentes sujetos estudiados. (Maslach & Jackson, 1981, p. 105)

La OMS en enero del año 2022 ha reconocido al síndrome de Burnout como una enfermedad profesional, formando parte de las enfermedades principales de la salud mental, incluyéndose la misma en la Clasificación Internacional de Enfermedades, la OMS ha indicado un plazo 18 meses para que todos los países integren al síndrome de Burnout como una enfermedad profesional en sus legislaciones. (Organización Mundial de la Salud, 2022, p. 182)

El instrumento tridimensional de diagnóstico del síndrome de Burnout

Al existir consecuencias crónicas en el ambiente laboral, ocasionadas por el síndrome de Burnout, y en base a varias investigaciones se ha creado un instrumento que sirve de diagnóstico llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Maslach y Jackson entre 1981 a 1986, según el autor Faúndez en su obra "comprendiendo el burnout" este instrumento, está compuesto por:

Un total de 22 ítems, consistentes en siete grados de evaluación referentes a la intensidad del síndrome a nivel individual:

Agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y baja realización personal en el trabajo (8 ítems), sumados dan como resultado una escala que va desde el punto bajo, medio o el alto, que es diferente según cada profesión tomando como referencia estadística desde una menor escala a la mayor siendo el 33 y el 66. (Faúndez, 2016, p. 7)

Consecuentemente en otra investigación, desarrollada por Gil-Monte llamada el desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse, de forma más detallada se establece consecuencias a nivel organizacional, determinado en los siguientes índices:

- Deterioro de la calidad asistencial.
- Baja satisfacción laboral.
- Absentismo laboral elevado.
- Tendencia al abandono del puesto y/o de la organización.
- Disminución del interés y el esfuerzo por realizar las actividades laborales.
- Aumento de los conflictos interpersonales con compañeros, usuarios y supervisores.
- Una disminución de la calidad de vida laboral de los profesionales. (Gil-Monte, 1997, p. 30).

Lo dicho hasta aquí supone que, desde un enfoque social singular y plural existen severas consecuencias que afectan a ambas partes de la relación laboral, tanto al trabajador como al empleador, pero en diferentes situaciones. En el caso del trabajador puede verse involucrada su salud mental y física en tanto que, en el caso del empleador, se involucra una constante y decadente disminución de la productividad de su empresa.

Origen del síndrome de Burnout a nivel nacional

Hacer mención a una fecha en específico es muy complicado al momento de tratar de determinar un origen en sí del síndrome de burnout en el Ecuador, sin embargo en el año 2000 este síndrome fue determinado como factor de riesgo por la Organización Mundial de la Salud, siendo este un punto clave para que sea considerado dentro de nuestro país, lastimosamente el interés ante dicha enfermedad ha ido disminuyendo considerablemente en los posteriores años, ocasionando así que el índice de personas afectadas por este síndrome vaya en aumento. (Torres Toala et al., 2021 p.14)

En el Ecuador se respeta la salud del trabajador y se garantiza que su labor sea desempeñada en un ambiente adecuado y esto se lo puede apreciar en el artículo 326 numeral 5 de la Constitución del Ecuador que nos menciona lo siguiente: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus

labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución, 2008, p. 101).

Además, en el artículo 33 del mismo cuerpo normativo que nos menciona lo siguiente frente al derecho al trabajo: “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. (Constitución, 2008, p. 18)

Causas y consecuencias del síndrome de Burnout en el Ecuador

El síndrome de burnout nace por varios motivos sin embargo en el Ecuador se ha logrado determinar momentos específicos en los cuales se ha incrementado considerablemente el índice de personas afectadas por esta enfermedad y estas son las siguientes:

- Pandemia “COVID 19”.
- Migración.
- Teletrabajo (Viteri Santos & Mora Saltos, 2022, p. 19).

Otra de las causas que ha generado un incremento de este síndrome es el acoso laboral, mismo que se encuentra conceptualizada en el primer artículo de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral que nos menciona lo siguiente: Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.” (Del Pozo Berrezueta, 2017, p. 6)

En el año de 2021 se ha logrado determinar que las denuncias por acoso laboral han aumentado hasta en un 25%, sin embargo, también se nos ha manifestado que aún existen varios casos en los que prefieren no denunciar es por ello que el periódico Expreso el 18 de junio del año 2021 nos menciona los siguiente:

“En lo que va del año 2021, el Ministerio del Trabajo ha receptado y atendido 251 denuncias por acoso laboral. Las direcciones regionales de Quito y Guayaquil son los departamentos con mayor incidencia de casos con 95 y 96 denuncias por acoso laboral discriminación, respectivamente.”

Posterior a la Pandemia “COVID 19”, docentes y médicos se mostraron vulnerables a este síndrome siendo en el caso de los docentes que, al no estar preparados para un correcto desarrollo estudiantil por medios digitales, es por ello que Viteri y Mora nos dan a conocer que posterior a la Pandemia aumentó en un 30% el estrés laboral en los docentes de diferentes instituciones educativas. (Viteri Santos & Mora Saltos, 2022, p. 8)

En cambio, en el caso de los médicos el padecimiento de este síndrome no se dio posterior a la Pandemia si no durante la misma a consecuencia del alto índice de contagiados y el poco personal habilitado para el manejo del virus, es por ello que Lucía Paz nos brinda los siguientes resultados obtenidos del Hospital del IESS de la ciudad de Quito: siendo 72 personas las estudiadas para obtener los resultados el 72.2% de ellos tenían síntomas de estrés, el 55.5% depresión y el 36.1% síntomas de ansiedad. (Paz, Rodríguez, 2021, p. 7)

Causas y efectos jurídicos de la disminución de la jornada laboral en otras legislaciones

La revolución de la jornada laboral en el mundo

La reducción de la jornada laboral ha sido un proceso gradual relacionado con la revolución industrial, un trabajador en esa época presentaba un horario laboral de catorce a dieciséis horas

diarias lo que significa un profundo descuido a su cuidado personal y familiar, por esta razón es que en el año 1902 se fijan las ocho horas diarias como jornada máxima, ello como resultado de la lucha de los movimientos obreros y la intervención estatal. (Hernández & Marín, 2022, p. 9)

La génesis del cambio procede un acontecimiento histórico En palabras de Hernández y Marín en su investigación Jornada laboral de cuatro días indican que:

Al finalizar la segunda contienda mundial, incrementó el crecimiento económico, disminuyó la jornada laboral y hubo un mayor reparto de ganancias, debido a que todos pactaron reconstruir su bien social dentro del Estado, además con el paso del tiempo los avances tecnológicos provocaron que se disminuya el tiempo del trabajo y se aumente el salario. (Hernández & Marín, 2022, p. 10)

Sin embargo, en los años setenta azotó a la sociedad industrial el desempleo lo que provocó un estancamiento económico, y desde el año 1973 hasta la actualidad, la jornada laboral en la relación entre el trabajador y el empleador no ha variado puesto que, según los instrumentos internacionales, podemos encontrar convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como el convenio sobre las cuarenta horas que entró en vigor en varios países desde el 23 de junio de 1957. (Hernández & Marín, 2022, p. 11)

Por otro lado, una transformación a la jornada laboral de 40 horas fue con la propuesta de Francia, que según Marín en su obra la reducción del tiempo de trabajo en Francia, determina que como país propulsor:

En la década de los noventa en Francia se acentúa esta jornada laboral principalmente en la Ley de Aubry en donde se determina una jornada laboral de 35 horas por semana, es por ello que a nivel global esta reducción fue una propuesta innovadora que impulsó a varios países al cambio, entre ellos Islandia, Japón, Nueva Zelanda. (Puebla, 2006, p. 12)

Se colige que en el transcurso de tiempo se va acentuando la disminución de la jornada laboral, siempre ha sido una de las principales causas la falta de productividad que presentan los trabajadores que incide directamente en su vida personal y profesional, lo que incluso indirectamente afecta al desarrollo económico de la empresa, al empleador. Por lo que siempre ha sido un ganar-ganar en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores ya que, si son positivas, su productividad aumenta en la empresa por lo cual mejora tanto en el ámbito industrial, como en el sector de servicios humanos.

Principales causas y efectos de la disminución de la jornada laboral en el mundo

España

Desde el año 2020 el movimiento político denominado Más País ha insistido con la propuesta de la reducción de la jornada laboral en España de cuatro días a la semana siendo un total de 32 horas, pero en dicho año fue rechazada, en contraste con el año 2021 en donde tuvo una considerable acogida:

El gobierno pactó con este movimiento la realización de un plan piloto en donde se involucra un capital de 50 millones de euros destinados para aquellas empresas que quieran participar, en dónde deben disminuir a sus empleados la jornada laboral a 32 horas sin disminuirse el salario, únicamente podrán participar 250 empresas en un lapso de tiempo de 3 años. (Más país, 2021, p. 2)

Las principales causas de dicha propuesta según el movimiento político consisten en que dentro del país se hallan los índices de productividad entre los trabajadores muy bajos a los referenciados por la Unión Europea, y también se presenta dicha distinción en países más

desarrollados, como segunda causa la emergencia climática y la pandemia COVID19 ha jugado un papel fundamental para tratar de blindar las deficiencias en la sostenibilidad económica y de salud. (Más país, 2021, p. 8)

La constitución española reza en el artículo 43 que el estado está encargado de tutelar el derecho a la salud y la adecuada utilización del ocio respecto al descanso de los trabajadores, en concordancia con el artículo 35, con respecto al trabajo, un derecho y un deber, además que la remuneración debe ser suficiente para las necesidades del trabajador y su familia, ello en concordancia con el artículo 40 en su numeral primero, sobre la redistribución de la renta de pleno empleo, según Gómez esta es “el equilibrio existente entre la oferta o demanda del mercado laboral” (Gómez, 2003, p. 15).

Por lo que los poderes públicos tienen la obligación promover este equilibrio en el mercado laboral por medio de políticas, es por esta razón que el plan piloto tiene como objetivo equilibrar el mercado laboral generando más oferta de empleo y mejorando la salud de los trabajadores, en concordancia con el inciso segundo del mismo artículo, en donde se reitera que se debe crear una política que vele por la seguridad y el descanso, limitando la jornada laboral. (Constitución Española, 1992, p. 13)

De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores expedido en el año 2015, en su artículo 37 regula los descansos semanales, fiestas y permisos, aquí se origina el derecho que tiene el trabajador a la reducción de la jornada laboral por causas justificadas como maternidad, paternidad, para cuidar de familiares mayores, por guardia legal, nacimiento de su hijo, adopción y por violencia de género. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015).

Consideremos que el síndrome de Burnout es un estrés crónico progresivo para el cuál no resulta viable que se obtenga un permiso por un periodo corto de tiempo como en las causas justificadas, es por esta razón que el Gobierno Español planea la reducción de la jornada laboral por medio de la reforma del artículo 34 de la LET en donde se determina que la jornada laboral tiene la duración máxima de cuarenta horas semanales.

Portugal

Actualmente este país contempla la disminución de la jornada laboral a cuatro días, se piensa poner en marcha un plan piloto para junio de 2023 con tres fases, y con un objetivo, al igual que en España, busca el aumento de productividad con menos carga horario sin reducción salarial, las principales causas son disminuir el ausentismo y las bajas por enfermedades profesionales. (Tessarini Junior & Saltorato, 2022, p. 10)

La única diferencia con España, es que el Gobierno no ofrece una motivación económica inicial ya que las empresas públicas o privadas participan voluntariamente.

Las fases del plan piloto son de seis meses cada una, la primera fase del plan piloto cuenta con la participación de solo empresas privadas, en la segunda fase ya se integran a las empresas públicas, la última fase se dará en el primer semestre del año 2024 y esta cuenta con una motivación económica por parte del gobierno, pero se atribuye la misma de forma aleatoria para 60 empresas participantes. (Arruda, 2022, p. 22)

En la Constitución de este país, en el artículo 58 se halla el derecho al trabajo donde se asegura que el Estado tiene el deber de promover políticas de pleno empleo, en concordancia con el artículo 59 donde se resalta del derecho de los trabajadores, entre ellas a una justa redistribución salarial, condiciones dignas, seguras y saludables, además de la debida asistencia en caso de una enfermedad ocupacional, ello relacionado al derecho de la salud laboral contenido en el artículo 64 numeral segundo inciso segundo, en donde el estado promoverá y protegerá la salud

laboral por medio de mejoras en las condiciones de vida y trabajo. (Constitución de Portugal, 1967, p. 16)

En el Código de Trabajo en el artículo 5 se establece que por medio de un acuerdo individual tanto el empleador como el trabajador pueden elegir como jornada máxima de trabajo 50 horas o 40 horas semanales, y los permisos regulados son por maternidad, paternidad, vacaciones, festivos, y faltas. (Código do Trabalho, 2009, p. 3)

Consideremos que el Gobierno portugués, pretende disminuir la jornada laboral máxima en consonancia con el deber que tiene como estado de promover condiciones dignas y saludables para los trabajadores, lo que es impedido por el apareamiento del síndrome de Burnout.

Islandia

En este país, el plan piloto para la disminución de la jornada laboral ya terminó y fue un rotundo éxito, luego de disminuir la jornada laboral a 35 horas por cuatro años comprendidos entre el 2015 y 2019 dieron resultados positivos, según los investigadores Guðmundur D. & Kellam las principales causas que motivaron a este cambio fue la necesidad de buscar el equilibrio entre la vida y su bienestar económico, obteniendo como resultados de este plan piloto mayor tiempo dedicado para sus familias y para sí mismos, para las tareas domésticas, e incluso beneficios físicos y psicológicos en los participantes, debido a que disminuyó su estrés y el agotamiento. (Guðmundur D. & Kellam, 2021, p. 51)

En la Constitución de Islandia el derecho a la salud se halla contenido en el artículo 23 en donde se determina que toda persona tiene el derecho de disfrutar de una salud mental y física de más alto nivel, en concordancia con el artículo 25 en donde el estado debe establecer condiciones de trabajo dignas como el descanso, tiempo libre y las vacaciones, al igual que obtener una remuneración equitativa. (Constitución de Islandia, 2011, p. 20)

Por esta razón se dio una reforma respecto a la jornada laboral máxima establecida antiguamente en 40 horas semanales, reemplazadas por las 35 horas semanales apuntando como objetivo que todos los trabajadores gocen de buena salud física y mental en condiciones dignas de trabajo.

Sin duda, en Europa se toman iniciativas con el fin de mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores efectivizando el derecho a la salud, el trabajo, al descanso, que a su vez incrementa su productividad obteniendo mejores resultados para la empresa, se debe resaltar que dichos planes piloto han sido promocionados y respaldados por el Gobierno de cada país, ello promueve a la búsqueda de una política eficiente para la protección de derechos constitucionales dentro de la época contemporánea.

El Síndrome de Burnout y el derecho a la salud laboral

Según el máximo representante de la salud a nivel mundial (OMS) en el año de 1946, se determinó una definición de "salud laboral", siendo esta el estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (Conferencia Sanitaria Internacional, 1946, p. 20)

En consecuencia, cabe señalar, que las condiciones laborales referentes al ambiente social siendo estudiadas por el autor Mañas citado en Melgar en su obra "La jornada laboral de 4 días" nos proporciona un panorama más amplio:

Las condiciones laborales pueden ser tanto positivas como negativas con efectos directos en la salud, en otras palabras, la salud puede verse influenciada de una forma positiva o por el

contrario negativa, lo que conlleva una pérdida de la salud, y es por esta razón que tienen relevancia las enfermedades profesionales. (Melgar, 2020, p. 5)

Conviene subrayar, la incidencia directa que tiene el síndrome de Burnout en la salud laboral de los trabajadores, siendo de progresivo impacto en su bienestar físico y mental que conlleva a una grave consecuencia, la pérdida de la salud. En definitiva, de acuerdo con los estudios mencionados de la Dra. Maslach y Jackson, conjuntamente con la OMS, podemos considerar al síndrome de Burnout como una enfermedad profesional que vulnera el derecho a la salud, contenido en el artículo 32 de la CRE donde se determina que la salud está relacionada con la realización de otros derechos como el trabajo, en concordancia con el artículo 363 *ibidem*, el estado tiene la obligación de fomentar prácticas saludables en el ámbito laboral, ya que el artículo 33 *ibidem* determina que el trabajo es un derecho y un deber social, el estado debe garantizar el respeto a la dignidad, retribuciones justas y a un trabajo saludable.

Repercusiones de la jornada laboral ante el síndrome de burnout

La jornada laboral en el Ecuador según el artículo 47 del Código de Trabajo es de ocho horas diarias pero que no exceda de cuarenta horas semanales. (código de trabajo, 2012, p. 23)

Por lo que al referirnos a la jornada laboral se puede manifestar que es un aspecto de carácter esencial para una correcta organización laboral, por lo que el incumplimiento de la misma por parte del empleador podrá causar grandes afecciones hacia su trabajador, como por ejemplo el padecimiento del síndrome de burnout.

La jornada laboral En el Ecuador se ha ido modificando según el avance de los años por lo que es necesario hacer mención que en el año de 1916 dicha jornada era de 8 horas diarias sin que exceda las 48 horas semanales, sin embargo, en el año 1938 se dio una reducción de la misma a 8 horas diarias, pero sin que exceda 44 horas semanales, es decir se trabaja 5 días y medio como un aproximado, para así en el año 1980 se dé nuevamente una reducción de la jornada laboral a un total de 40 horas semanales dispersos entre 5 días a la semana y 8 horas diarias, a diferencia con el actual que no especifica los días de distribución de dicha jornada, el motivo por el cual se plantean dichas disminuciones frente a las horas de trabajo, se enfoca principalmente en precautelar el bienestar físico y moral de los trabajadores, vale mencionar que con esta misma finalidad también se han dado actualmente ciertas limitaciones frente a las jornadas suplementarias misma que no podrá exceder de 4 horas diarias ni exceder en un total de 12 horas semanales. (Ramírez, 2013, p. 5)

Se ha podido verificar que el descanso es una pieza fundamental para un correcto desempeño laboral es por ello que tras culminar sus 8 horas diarias y 40 horas semanales se considerará al resto de su día o semana como descanso legítimo, lastimosamente para las personas que padecen el síndrome de burnout este descanso no se le es suficiente para mejorar su desempeño y más que nada para precautelar su salud, en las legislaciones anteriormente estudiadas se ha podido identificar que el hecho de estar más horas en un trabajo no produce un mejor desempeño y ni se obtienen mejores resultados, al contrario el descaste del trabajador aumenta y ocasiona que este no realice correctamente sus actividades, es por ello que se ha considerado a la disminución de la jornada laboral como una solución óptima que no afecte al trabajador ni mucho menos al empleador. (Ramírez, 2013, p. 6)

El síndrome de burnout como riesgo laboral

Se considera como riesgo laboral a todo aquel incidente que se produzca dentro de un ambiente de trabajo, mismo que pueda provocar enfermedades o lesiones (Arévalo, 2020, p.12), es necesario además manifestar que no únicamente debe estar englobada a daños físicos puesto

que según la OMS las enfermedades psicológicas también son consideradas como riesgos laborales, además de ello específicamente el Síndrome de Burnout para la OMS ya es una enfermedad profesional, lastimosamente dentro de nuestra normativa aun no es considerada como tal y claramente se puede identificar en el artículo 363 del Código de Trabajo que nos indica la clasificación de la misma siendo inexistente dicho síndrome ante tal clasificación, a diferencia de España, Portugal e Islandia donde tampoco se ha considerado al síndrome de burnout como enfermedad profesional, en estos países mediante planes piloto han buscado disminuir o tener cierto control ante este enfermedad sin embargo en Ecuador aún no se ha tomado en consideración plantear una acción contra la misma.

Antonio Gómez, Pamela Salazar, Tania Guaman y Lisette Rodas nos dan a conocer que tras un estudio cuantitativo se ha logrado determinar que existe un alto porcentaje de trabajadores que han sufrido algún tipo de accidente dentro de su área de trabajo cumpliendo la jornada máxima de trabajo o una jornada prolongada, además de ello de los 1500 encuestados mismos que corresponden en una edad de 18 a 64 años, un 63% ha manifestado sentir fatiga por su trabajo misma que les ha producido un cierto desinterés en su labor, ante tal porcentaje se ha profundizado en indagar sobre el conocimiento de el por qué tal sentimiento, a lo que supieron responder en su mayoría que desconocían del mismo, con esto se puede evidenciar que mucho más allá de que el síndrome de burnout sea una realidad dentro del Ecuador se deberá de controlar o tratar de hacerlo frente a la misma. (Gómez-García et al., 2022, p. 10)

El Estado ecuatoriano dentro de su carta magna específicamente en su artículo 326 nos menciona lo siguiente: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución, 2008, p. 101)

Pudiendo evidenciar que efectivamente el Estado deberá garantizar que se respeten tanto el derecho al trabajo como a la salud de los trabajadores, por otro lado se nos hace factible adentrarnos hacia el objetivo general de la Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales mismo que nos menciona lo siguiente: Prevenir o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y servidores. (Lara et al., 2018, p. 7)

Por otro lado, si nos dirigimos al inciso segundo del artículo 1 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo se puede identificar que para prevenir dichos riesgos laborales se deberán de integrar medidas preventivas específicas con la finalidad de evitar o reducir los riesgos ocasionados en un área de trabajo. (IESS, 2017, p. 2)

En la actualidad se considera como material de estudio aquellos indicadores de los riesgos laborales, siendo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la institución óptima para el manejo de dicha información puesto que la misma se encarga de controlar, regular y exigir lo requerido para su determinación. (Arévalo, 2020, p. 10)

El síndrome de burnout a diferencia de otro tipo de enfermedades físicas, esta se caracteriza por ser silenciosa, puesto que cuando aparecen los primeros síntomas ya es muy tarde, en pocas palabras al desempeñarse en ambientes inadecuados, o malos tratos dados por el empleador o por parte de compañeros de trabajo, sería inevitable no padecer dicho síndrome, sin embargo tras la posible solución planteada lo que se busca es reducir el impacto que genera el burnout en los trabajadores mas no es nuestra finalidad erradicar dicha enfermedad por que como se mencionó anteriormente esta puede aparecer de la noche a la mañana al trabajador y al ser una

enfermedad de carácter psicológico, puede presentar diferentes síntomas depende de quién lo padezca.

CONCLUSIONES

Muy pocas legislaciones han tomado acciones eficaces para hacer frente al síndrome de Burnout considerando que es una enfermedad profesional declarada por la OMS en el año de 2022, la legislación ecuatoriana no ha tomado acciones que disminuyan los efectos de este síndrome, considerando que es un deber constitucional la protección del derecho a la salud, al trabajo en condiciones saludables y al descanso de todos los trabajadores. Las estadísticas son claras en nuestro país frente al incremento de este síndrome en diferentes profesiones u ocupaciones, lastimosamente trabajadores que se basen en ámbitos de la salud, como por ejemplo los médicos que han sido uno de los grupos más afectados se han visto afectados por este síndrome, por lo que es necesario puntualizar a la pandemia "Covid 19" como uno de los sucesos que dio paso al incremento de dicho síndrome, misma que obligó a ciertos profesionales de la salud a realizar un excesos de sus jornadas laborales, además de ello tenían que aislarse de su familia causando así un alto nivel de estrés en dichos profesionales, pero no debemos dejar a un lado a los docentes que tuvieron que modificar sus técnicas de enseñanza y debieron acoplarse aun metodología de trabajo basada en la virtualidad, ocasionando y demostrado que no existía una preparación adecuado para afrontar dicha virtualidad.

Se ha considerado analizar y tomar como puntos de referencias a diferentes acciones realizadas en diferentes países para si poder aclarar y fundamentar si es que nuestra solución dada podrá ser o no viable para la reducción del síndrome de burnout en Ecuador es por ello que en Islandia al concluir con el plan piloto de 4 años de disminución de la jornada laboral, pudo obtener una mejoría en el agotamiento físico y emocional de los trabajadores, siendo esta la mejor alternativa que un gobierno puede iniciar dentro de un país que se desgasta silenciosamente, los resultados son claros y por esta razón que otras legislaciones como España y Portugal se han unido a la iniciativa, porque el deber constitucional de los estados es promover las mejores condiciones laborales a todos los trabajadores, que les permita obtener un estado óptimo de su salud y sobre todo una vida digna.

Por lo que podemos concluir de manera clara y fundamentada que efectivamente la disminución de la jornada laboral a 32 horas semanales es una opción viable para poder garantizar la salud del trabajador y un correcto desempeño de los trabajadores frente a las actividades impuestas por el empleador, causando así un beneficio para el trabajador y el empleador.

REFERENCIAS

Arévalo, A. L. (2020). RIESGOS LABORALES: ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LOS INDICADORES MÁS COMUNES EN ECUADOR.

Arruda, I. (2022). Redução da Jornada de trabalho. <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/385433/Redu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Jornada%20de%20Trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>

CÓDIGO DE TRABAJO. (2012). Código de Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Código do Trabalho. (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Conferencia Sanitaria Internacional. (1946). Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

Constitución. (2008). Constitución del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitución de Islandia. (2011). https://www.constituteproject.org/constitution/Iceland_2011D.pdf?lang=es

Constitución de Portugal. (1967). https://www.constituteproject.org/constitution/Portugal_2005.pdf?lang=es

Constitución Española. (1992). http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_espa%C3%B1ola_27_diciembre_1978.pdf

Del Pozo Berrezueta, H. (2017). LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Faúndez, V. (2016, octubre 20). Christina Maslach, comprendiendo el burnout. https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout

Freundenberger, H. (1974).

Gallego, E. Á., & Ríos, L. F. (1991). El Síndrome de «Burnout» o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 257-265.

Gil-Monte, P. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. https://www.researchgate.net/publication/263276186_Desgaste_psiquico_en_el_trabajo_el_sindrome_de_quemarse

Gil-Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *PsicoPediaHoy.com* ISSN: 2322-8652.

Gómez García, F. (2003). Los componentes de pleno empleo. Una perspectiva macroeconómica. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/75159/los_componentes_del_pleno_empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez-García, A. R., Merino-Salazar, P., Guaman Reiban, T. C., & Rodas Yela, L. A. (2022). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: Estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(1), 25-40. <https://doi.org/10.12961/apr.2023.26.01.03>

Guðmundur D., H., & Kellam, J. (2021). GOING PUBLIC: ICELAND'S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK. https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf

Hernández, A., & Marín, R. (2022). JORNADA LABORAL DE CUATRO DÍAS SEMANALES [Universidad de la Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/28759/Jornada%20laboral%20de%20cuatro%20dias%20semanales%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Sampieri, R. (2017). Metodología de la investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

IESS. (2017). REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>

Lara, P. D. J., Játiva, M. M. V., Pando, K., Cárdenas, M. I., & Santo, E. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales.

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2-2015, de 23 de octubre). (2015). vLex. <https://vlex.es/vid/ley-estatuto-trabajadores-real-586712663>

Más país. (2021). Propuesta de Proyecto piloto de reducción de jornada laboral y mejora de la productividad. https://maspais.es/wp-content/uploads/2021/02/Proyecto_piloto_de_reducci%C3%B3n_de_jornada_laboral_y_mejora_de_la.pdf

Maslach, C., & Jackson. (1981). The measurement of experienced Burnout. *J Occupational Behavior*.

Melgar, S. (2020). La jornada laboral de 4 días. Caso de estudio: Software DELSOL. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121809/5/saramelgarsmTFM0620memoria.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Clasificación Internacional de Enfermedades para Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad. https://www.google.com/search?q=CIE-11+pdf&rlz=1C1ALOY_esEC1049EC1049&sxsrf=APwXEddmVn4gfvbcOlgbhZlWBPNRAyePrQ%3A1685831021016&ei=bb17ZN1U_YaS9A-Ewrm4Dw&ved=0ahUKEwidv6L5kaj_AhV9g4QIHQRhDvcQ4dUDCA8&uact=5&sq=CIE-11+pdf&gs_lcp=Cgxn3Mtd2l6LXNlcnAQAzIHCAAQigUQQzIFCAAQgAQ6CggAEEcQ1gQQsAM6CggAEIAEEBQQhwJKBAhBGABQIANy3AZg0gdoAXABeACAAe8BiAGUBZIBAZltM5gBAKABAcA BAcbCA&sclient=gws-wiz-serp

Paz, Rodríguez, L. P. (2021). "ESTRES LABORAL, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN MÉDICOS GENERALES DEL HOSPITAL IESS QUITO SUR. 2020". <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4183/1/Rodr%c3%adguez%20Paz%20uc%c3%ada%20Paola.pdf>

Puebla, E. (2006). REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN FRANCIA, UN ANÁLISIS DESDE EL DERECHO.

Ramírez, G. M. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia.


Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.

Sanchez, J. M. (2010). Estrés laboral. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Tessarini Junior, G., & Saltorato, P. (2022). Redução da Jornada de Trabalho como Instrumento Político, de Gestão e de Controle. *Organizações & Sociedade*, 29, 724-749. <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0035pt>

Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., Mendoza Mallea, M., Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>

Viteri Santos, M. S., & Mora Saltos, S. N. (2022). Incidencia del Síndrome de Burnout en la labor docente en las universidades del Ecuador durante la pandemia Covid19.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .