Universidad técnica de Ambato

Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales

Carrera de derecho

Tema:

Libertad de expresión: El ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio, en la provincia de Cotopaxi.

Informe Final De Trabajo De Titulación Previo A La Obtención Del Título De Abogada

Autor:

Estefany Nicol Romero Changalombo

Tutor:

Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza Mg.

Ambato – Ecuador

2025

A. PÁGINAS PRELIMINARES

"Libertad de expresión: El ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio, en la provincia de Cotopaxi"

APROBACIÓN DEL TUTOR

El suscrito Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza, en calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: **"LIBERTAD DE EXPRESION: EL EJERCICIO DEL TRABAJO DEPENDIENTE EN UN AMBIENTE ADECUADO Y PROPICIO, EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI.",** certifico que el mismo fue elaborado por la señorita Estefany Nicol Romero Changalombo, previo a la obtención del título de Abogada; y, considerando que el trabajo de investigación presentado cumple con todos los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, razón por la cual autorizo su presentación ante el organismo pertinente con la que sea evaluada por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

.

Ambato, 17 de junio de 2025

LO CERTIFICO



Dr. Galo Masabanda Analuiza Mg.

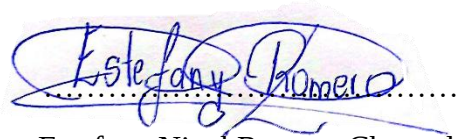
Tutor del Trabajo de Titulación

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Estefany Nicol Romero Changalombo con cédula de identidad nro. 0550091342, estudiante de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, manifiesto que he realizado mi trabajo con el tema: "LIBERTAD DE EXPRESIÓN: EL EJERCICIO DEL TRABAJO DEPENDIENTE EN UN AMBIENTE ADECUADO Y PROPICIO, EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI" declaro que todas las opiniones, análisis, comentarios y críticas contenidos en el Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Abogada son el resultado de mi reflexión personal, siendo originales, auténticos y de mi exclusiva responsabilidad moral, legal y académica, reflejando mi compromiso con la investigación y el respeto a los principios éticos de mi formación profesional, lo cual suscribo para constancia.

Ambato, 17 de junio de 2025

SUSCRIBO:



Estefany Nicol Romero Changalombo

CI: 0550091342

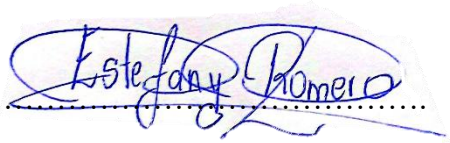
AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente trabajo de investigación un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en los normativos internos de la Institución. Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además apruebo la reproducción total o parcial conforme las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 17 de junio de 2025

SUSCRIBO:



Estefany Nicol Romero Changalombo

CI: 0550091342

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del tribunal de Grado APRUEBAN el trabajo de Investigación "LIBERTAD DE EXPRESIÓN: EL EJERCICIO DEL TRABAJO DEPENDIENTE EN UN AMBIENTE ADECUADO Y PROPICIO, EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI", presentado por la señorita Estefany Nicol Romero Changalombo, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Doy mi consentimiento para su envío a las autoridades correspondientes.

Ambato, ……2025

Para constancia firman:

……..

Presidente

……. ……

Miembro del Tribunal Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Este gran logro que hoy alcanzo es, antes que nada, para mí mismo. Dedico este esfuerzo, que me ha costado noches sin dormir y mucho trabajo, a la persona que, con dedicación, ha hecho realidad el sueño más importante de un universitario: convertirme en un profesional. Este triunfo no es casualidad; es el resultado de muchas mañanas temprano, de momentos a solas o de alegría, donde el sueño me empujó a seguir adelante, a estudiar sin parar, hasta llegar a esta meta.

A mi madre:

Con todo mi amor y gratitud, dedico este triunfo a mi madre, Olga Changalombo, quien con su amor incondicional ha sido mi faro y mi apoyo inquebrantable a lo largo de esta desafiante travesía universitaria. Su fuerza, sus consejos y su fe en mí han sido el motor diario que me impulsó a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Este logro es la prueba viviente de tu esfuerzo y sacrificio, y el eco de las valiosas enseñanzas que me has brindado.

A mis Tíos:

También extiendo esta dedicatoria a mis dos tíos, Alberto y Fabian Changalombo quienes con su cariño y compañía han sido pilares fundamentales en mi vida. Su apoyo y sus palabras de aliento han significado mucho para mí, brindándome esa seguridad y confianza que tanto he necesitado.

A mi abuelita:

Y con el corazón lleno de nostalgia y amor, dedico este logro a mi querida abuelita, Georgina Reatiqui, quien desde el cielo me acompaña y me guía. Aunque ya no estás físicamente a mi lado, tu recuerdo y tu

amor son una fuerza que me impulsa a ser mejor cada día. Sé que desde donde estés, celebras conmigo este momento tan especial.

A mi hermano:

Finalmente, este logro es para ti, Israel Romero, mi hermano menor. Que este camino que he recorrido y esta meta que hoy celebro sean para ti una fuente de inspiración y motivación. Trabaja cada día no por ser como yo, sino por ser mejor, por superar tus propios límites y alcanzar tus sueños. Sé que el camino estará lleno de desafíos, pero en ellos encontrarás la fortaleza que nos caracteriza. La vida universitaria es una aventura que nos moldea, nos enseña y nos impulsa a crecer con responsabilidad.

Con todo mi amor y la más profunda gratitud, estas palabras son un tributo a mi familia, quienes han sido el cimiento y el sustento de mi camino hacia este objetivo. Su amor ha sido la brújula que me ha guiado en los momentos de mayor incertidumbre.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a Dios. Le doy gracias por la vida, salud, la fortaleza y la sabiduría que me ha concedido para enfrentar cada desafío y para seguir adelante en cada paso de esta etapa. Su presencia ha sido fundamental en mi camino.

Es con el corazón lleno de gratitud que quiero agradecer a cada una de las personas que fueron piezas clave en este recorrido académico. Su contribución fue esencial para que esta meta tan anhelada se hiciera realidad. Cada lección aprendida y cada interacción que compartimos han sido un aporte significativo a mi formación y crecimiento profesional.

Un agradecimiento muy especial va dirigido a mi tutor, el Dr. Galito Masabanda. Su sabiduría, su infinita paciencia y la dirección certera que me brindó fueron, sin duda, el motor que impulsó el desarrollo de mi trabajo.

A la Universidad Técnica de Ambato, gracias por ser el espacio donde mis inquietudes intelectuales encontraron eco y mi potencial profesional floreció.

Finalmente, mi más profundo y sentido agradecimiento a mi familia, ese pilar inquebrantable que ha sido la base de todo mi éxito. Desde el primer día de esta ardua trayectoria académica, su apoyo incondicional ha sido la fuerza silenciosa que me impulsó hacia adelante. Cada palabra de aliento, cada gesto de comprensión y cada sacrificio que hicieron por mí, han sido un faro en los momentos de incertidumbre. Son mi constante inspiración, recordándome siempre que cada desafío no es un obstáculo, sino una oportunidad invaluable para crecer y fortalecerme.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES ..... **i**

APROBACIÓN DEL TUTOR ..... **ii**

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN ..... **iii**

DERECHOS DE AUTOR ..... **iv**

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO ..... **v**

DEDICATORIA ..... **vi**

AGRADECIMIENTO ..... **viii**

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS ..... **ix**

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS ..... **xi**

RESUMEN EJECUTIVO ..... **xii**

ABSTRACT ..... **xiii**

B. CONTENIDOS **1**

CAPITULO I **1**

MARCO TEÓRICO **1**

1.1. Antecedentes Investigativos 1

1.1.3. Antecedentes legales 8

1.1.4. Marco conceptual 13

1.2. Objetivos 18

1.2.1. Objetivo general 18

1.2.2. Objetivos específicos 18

CAPÍTULO II **20**

METODOLOGÍA **20**

2.1. Materiales. 20

2.2.1. Enfoque o Nivel de investigación 20

2.2.2. Métodos de investigación 21

2.2.3. Fuentes de recolección de información: 22
2.2.4. Técnica 23
2.2.5. Instrumento 24
2.2.6. Población 24
2.2.7. Muestra 24
CAPÍTULO III 27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 27
3.1 Análisis y discusión de los resultados. 27
3.1.1 Desafíos de la Libertad de expresión en un ambiente propicio, en la provincia de Cotopaxi 30
3.1.2 Beneficios de la libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio 41
3.1.3 Condiciones del ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio. 49
3.2. DISCUSIÓN: 56
CAPITULO IV 57
CONCLUSIONES 57
4.1. Conclusiones 57
4.2. Recomendaciones 58
C. MATERIALES DE REFERENCIA 59
Referencias Bibliográficas 59
ANEXOS 68

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Aplicación de la Fórmula Estadística para determinar el tamaño de la muestra 25

Garfico 1: Edad 27
Gráfico 2: Género y Sector de trabajo 28
Gráfico 4. Libertad de expresión razonable en el centro de trabajo 32
Gráfico 5: Libertad de opinión de forma razonable 35
Gráfico 6: Periodos para ejercer el derecho a la libertad de expresión 38
Gráfico 7: Canales internos para receptar denuncias o sugerencias 39
Gráfico 8: Trabajo en equipo en el centro de trabajo 41
Gráfico 9: libertad de expresión y solución de problemas laborales 44
Grafica 10: Impacto de un ambiente adecuado y propicio 46
Grafica 11: Libertad de expresión e incumplimiento de obligaciones laborales 47
Grafica 12: Medidas para prevenir enfermedades psicológicas 50
Grafica 13: Espacios de Comunicación entre trabajadores y empleador 53
Gráfico 14: Canales internos 54

RESUMEN EJECUTIVO

La libertad de expresión es un derecho reconocido y garantizado por el Estado ecuatoriano en su ordenamiento Constitucional, así como en distintos instrumentos internacionales. Este derecho que está ligado a la libertad que tienen los trabajadores de expresarse libremente con sus empleadores en cada uno de los espacios de los distintos centros de trabajo**; s**in embargo, en el Ecuador al ejercer el derecho al trabajo y desarrollar una actividad laboral bajo relación de dependencia, existe una limitación cuando los trabajadores quieren expresarse libremente sobre las inconformidades que existen dentro de los establecimientos de trabajo, evitando de esta manera que este derecho constitucional avance. En tal sentido el objetivo de la investigación es determinar el cumplimiento de la garantía de la libertad de expresión en ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio, en la provincia de Cotopaxi**.** Para aquello se aplica una investigación tipo descriptiva apoyada en una metodología cuantitativa para poder llegar al objetivo planteado; por lo que se encuentra dentro de la línea de investigación de exclusión e integración social. Lo que permite alcanzar como resultado principal que los trabajadores no pueden ejercer libremente este derecho de expresión de forma abierta puesto que esta acción puede incluso llevar a que su estabilidad laboral este en juego y los empleadores busquen dar por finalizada la relación laboral. Y concluyendo que los trabajadores dependientes no sienten garantizado este derecho en el ordenamiento jurídico ecuatoriano que brinde una verdadera protección sobre derechos fundamentales del ser humano.

Palabras claves: libertad de expresión, ejercicio, dependencia, ambiente

ABSTRACT

Freedom of expression is a right recognized and guaranteed by the Ecuadorian State in its constitutional order, as well as in various international instruments. This right is linked to the freedom that workers have to express themselves freely with their employers in each of the spaces of the different work centers; however, in Ecuador when exercising the right to work and develop a work activity under a dependency relationship, there is a limitation when workers want to express themselves freely about the nonconformities that exist within the work establishments, thus preventing this constitutional right from advancing. In this sense, the objective of the research is to determine compliance with the guarantee of freedom of expression in the exercise of dependent work in an adequate and propitious environment in the province of Cotopaxi. For this purpose, a descriptive type of research is applied, supported by a mixed methodology in order to reach the proposed objective; therefore, it is within the research line of exclusion and social integration. The main result is that workers cannot freely exercise this right of expression in an open manner, since this action can even lead to their labor stability being at stake and employers seek to terminate the employment relationship. And concluding that dependent workers do not

Keywords: freedom of expression, exercise, dependence, environment.

B. CONTENIDOS

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1.Antecedentes Investigativos

La presente investigación denominada Libertad de expresión y el ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio, en la provincia de Cotopaxi, es relevante debido a que se relaciona directamente con un derecho constitucional que tienen todas las personas, el cual es el derecho a opinar y expresarse. La dirección que toma este trabajo investigativo con respecto a la libertad de expresión se basa en que los trabajadores dependientes se expresen de forma libre con su empleador sobre algún tema, o acontecimiento que les incomode en el centro de trabajo, sin miedo a represalias por parte del empleador. Hay que destacar que correlaciona de forma directa con el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio. Estos derechos se encuentran amparados por la misma Constitución de la Republica del Ecuador y también por Instrumentos Internacionales.

De esta amanera el presente trabajo investigativo es novedoso en el repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. Puesto a que se ha realizado una búsqueda exhaustiva sobre las variables de la presente investigación, Sin embargo, no se ha obtenido ninguna coincidencia con respecto al tema planteado. Esta investigación se desenvuelve en el área del derecho laboral. Hay que recalcar que existen estudios previos conforme al tema investigado, No obstante, dichos antecedentes investigativos tienen una de las variables investigadas, o a su vez tienen un enfoque diferente al del derecho laboral.

El derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral es importante debido a que garantiza que el entorno laboral sea un lugar seguro para los trabajadores. A pesar de ello, las instituciones abusan del poder que tienen con respecto a sus trabajadores dependientes. Además

de que también se manipulan los mecanismos legales para que el trabajador salga afectado cuando reclame sus derechos. Es por ello que el ejercer el derecho de la libertade de expresión también puede ejercer una inestabilidad laboral para el trabajador, por este motivo el trabajador dependiente no aplica este derecho en favor de si mismo. En función de lo planteado González (2022) en su artículo denominado "Papel de las instituciones sobre la libertad de expresión en el ámbito laboral", concluye que:

> Se reflejan el abuso de poder que ejercen las empresas o instituciones del Estado en contra de las personas a quienes se ha vulnerado ciertos derechos: libertad de expresión, estabilidad laboral, la violación del derecho al trabajo, a la participación política. Asimismo, utilizan y abusan del poder recurriendo a la manipulación de los mecanismos legales para perjudicar a las personas que reclaman sus derechos o no están de acuerdo con los lineamientos ilegales que se ejecutan en las instituciones (p.11)

Es necesario recalcar que los entornos laborales actualmente experimentan una transformación importante debido a que las sociedades y los trabajadores evolucionan. Por ende, las necesidades de los trabajadores también cambian. Es por ello que existen cambios positivos en el entorno laboral apoyando el empoderamiento de los trabajadores, de esta forma se construiría una organización laboral que sea inclusiva en ideas y opiniones, excluyendo el miedo a las represalias por parte del empleador. Es por este motivo que Cavero (2024) en su artículo denominado "La libertad de expresión en el trabajo: una contribución innovadora a entornos laborales seguros y saludables" destaca que:

> El adecuado ejercicio del derecho de libertad de expresión en entornos laborales es sin duda una solución innovadora para contribuir a la creación de lugares de trabajo seguros y saludables, por la importancia de este derecho fundamental en el marco laboral y basado en el concepto de que su ejercicio puede tener un impacto positivo en la dinámica empresarial, además de promover un entorno laboral seguro y saludable, estableciendo una conexión directa entre la productividad empresarial y el bienestar de los empleados con un ambiente laboral positivo. (p. 22)

La libertad de expresión en un ambiente laboral es importante debido a que el trabajador que se encuentra bajo relación de dependencia puede expresarse de forma libre sobre irregularidades que ocurren en su lugar de trabajo, Sin embargo, hay que tomar encuentra la valoración de la buena fe que puede tener el trabajador en el momento en que realiza un reclamo, debido a que esto puede evitar que posteriormente se eviten accidentes o un

inadecuado ambiente laboral. En base a esto Ron Latas y Lousada (2021) en su artículo denominado "Libertad De Expresión En El Trabajo Y Represalias Por Denunciar Irregularidades" manifiesta que:

> Seguir el íter marcado por la Directiva, o salirse de él, es lo decisivo para garantizar la protección del denunciante frente a represalias por la denuncia de irregularidades. Y que esto casa a la perfección con los razonamientos utilizados en la sentencia 146/2019, de 26 de noviembre, que incluso va más allá cuando vincula la valoración de la buena fe de la persona denunciante de la irregularidad a la circunstancia de haber acudido en primer lugar a la denuncia interna, incluso antes de acudir a la denuncia externa". (p.20)

No obstante, hay que recalcar que el bienestar en el ámbito laboral para los trabajadores dependientes es fundamental en sus centros de trabajo, debido a que pasan ocho horas de su día en su centro de trabajo. Es por ello, que el hecho de tener un ambiente adecuado y propicio en su lugar de trabajo, en el cual se pueden desarrollar sus actividades de la mejor forma, ayuda a mejorar el rendimiento en su trabajo. Es por este motivo que Andrade y Farias (2023) en su artículo denominado *"*Bienestar a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores" manifiesta que:

> las representaciones sociales identificadas revelaron que el bienestar depende tanto de cuestiones externas del entorno laboral y organizativo como de características y comportamientos individuales, lo que corrobora las teorías interaccionistas. Ampliando así las posibilidades de intervención para mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores. (p. 12)

El derecho a un ambiente adecuado y propicio en el centro de trabajo donde el trabajador desarrolla sus actividades busca que la dignidad del trabajador sea respetada. El trabajador dependiente necesita que sus necesidades sean satisfechas por su empleador para asi evitar riesgos laborales y también evitar que exista riesgos psicosociales que eviten que el trabajador pueda realizar su trabajo con una eficiencia del cien por ciento. Este derecho se encuentra en varios cuerpos normativos que actualmente se encuentran vigentes en Ecuador. En base a esto Bernal (2023) en su artículo denominado "AMBIENTE LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO. Análisis desde la perspectiva legal ecuatoriana "concluye que:

> El ejercer el derecho al trabajo en un ambiente laboral adecuado, además de ser un derecho constitucional relacionado con la salud y reconocido en acuerdos internacionales, incentiva la productividad de las personas y trae como consecuencia el

> progreso profesional del trabajador, así como beneficios para la organización laboral, pues ésta se vuelve más competitiva y eficiente. (p.11)

Por ello es que los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, pueden desarrollar desgastes psíquicos debido a las tareas exigentes de su trabajo u horarios extremos que le exige su empleador, y que a su vez el trabajador no puede negarse o expresarse libremente, debido al miedo o temor que tiene a represalias por parte del empleador. Es necesario recalcar que los trabajadores son vulnerables a tener enfermedades relacionadas con sus emociones. Por este motivo Saldaña et al (2022) en su investigación denominada "Condiciones sociolaborales y desgaste psíquico en trabajadores durante la pandemia. Estudio comparativo" señala que:

> los niveles de desgaste psíquico general son más altos en los trabajadores de las empresas privadas, así como en las dimensiones que lo conforman. Lo anterior se identifica como una respuesta de los factores laborales a los que están sujetos los trabajadores con respecto a sus congéneres de organizaciones públicas. (p.6)

1.1.2. Antecedentes históricos

Es necesario abordar los orígenes del derecho laboral en conjunto con la libertad de expresión. Es por ello, que desde una perspectiva histórica el derecho al trabajo ha existido desde que las personas pueden adquirir capacidad jurídica para obligarse en una relación laboral. Sin embargo, los derechos que ahora tienen los trabajadores como la libertad de expresión o de asociación en épocas antiguas no era una libertad sino una obligación. Siendo asi que López, et al (2019), manifestó que:

> Dentro de lo que ha dado en llamarse prehistoria del Derecho del trabajo, pero como manifestaciones de formas libres de trabajo, debemos mencionar los gremios y los contratos de servicios.
>
> La sociedad feudal se construía sobre los gremios, que eran corporaciones caracterizadas por aglutinar de manera jerárquica –maestro, oficial y aprendiz a las personas que trabajaban en una profesión. Funcionaban bajo un sistema de monopolio, lo que significaba que para trabajar era necesario pertenecer al gremio correspondiente (p.7)

Por otro lado, en la sociedad feudal era necesario el estar dentro de un gremio, caso contrario una persona no podía ejercer su ocupación. Yendo unos años más adelante aparece la Revolución Francesa y con eso aparece la prohibición de asociación para los trabajadores debido a que se expide la ley de Chapellier de 1791 apelando a que se necesitan hombres que sean libres ante la ley y que tengan voluntad propia para poner concertar un contrato de trabajo con el dueño de la empresa, aunque esto resulto contraproducente debido a que las empresas empezaron a explotar a los trabajadores. Es por este motivo que Machicado (2010) manifiesta que "La Revolución Francesa de 1789 impone el Principio de libertad contractual. Los Decretos de Allard y la Ley Chapellier prohíben el derecho de organización profesional en asociaciones y conmina a concertar los salarios por libre convenio con los patrones". (p.6)

Siguiendo la misma línea de tiempo en la misma se aprobó La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789. La cual fue indispensable puesto que se proclamó la libertad de prensa. En la cual se podía expresar las opiniones y pensamientos. Esta declaración fue indispensable debido a que de aquí nace legalmente el derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, tiempo después se empezó a censurar muchas publicaciones y libros, realizando asi una persecución a los periodistas. En base a esto Gómez (2009) manifiesta que:

> Se adoptaron medidas por cierto arbitrarias, y en los años 1792 y 1797 se intensificaron las persecuciones a periodistas. En España, la primera ley de imprenta se promulgó en 1812, que regulaba la responsabilidad del autor y del impresor. Sin lugar a dudas que, en la prensa, la lucha por la libertad ha sido una constante desde sus m ismos orígenes. (p.100)

Tiempo después la Ley Chapellier fue derogada y se expide la Ley Oliver, en la cual se ratifica los derechos de los trabajadores. Y se permite la organización de sindicatos y gremios para defender los derechos que tienen mediante las asociaciones. Además, de que en base a esto los trabajadores pueden pactar mediante los lideres de los sindicatos un salario justo y negociar los derechos que tienen todos los trabajadores, asi como también los horarios de trabajo. Sin embargo, Hay que destacar que los lideres de los sindicatos o las organizaciones tenían un mejor trato o no resguardaban correctamente los derechos de los demas trabajadores. Por ello de acuerdo a Machicado (2010) manifiesta que: "Posteriormente La Ley Waldack-Rousseau abroga las dos disposiciones anteriores (p.6).

Los progresos científicos fueron magníficos en el área industrial puesto que se construyeron hornos inmensos para realizar la fundición de acero. En base a este nuevo progreso los horarios

de trabajo se hacen agotadores y no existe horarios de descanso. En el caso de que algún trabajador se enferme este es reemplazado de manera inmediata. En la revolución industrial los trabajadores debían cumplir con una jornada de trabajo de 17 horas, mientras que las 8 horas restantes del día eran para descansar. Por tal motivo Antezana (2012) afirmó que: "la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores". (p. 1)

A inicios de la Revolución Industrial la tasa de mortalidad disminuyo y creció la población, además de que se abrieron mercados externos. Por los mismos motivos las industrias del algodón crecieron. Debido a esto hubo innovaciones tecnológicas en como se hacía el algodón antes y después de la Revolución Industrial. Hay que recalcar que por este motivo los salarios aumentaron mínimamente, sin embargo, también se empezó a contratar a más trabajadores para laborar en las empresas. De acuerdo con Escudero (2009) "los salarios crecieron modestamente durante la Revolución Industrial, de manera que las familias trabajadoras aumentaron su demanda de tejidos, pero poco. Ahora bien, como el número de trabajadores creció mucho, también lo hizo la demanda total de tejidos" (p, 60). Por tal motivo en estas décadas anteriores la libertad de expresión de los trabajadores estaba prácticamente prohibida debido a la necesidad los trabajadores no reclamaban por el miedo al despido.

Por otro lado, adentrándonos al área nacional ecuatoriana, el primero de mayo del año 1886 se establece que un ser humano puede trabajar 8 horas al día sin que el cuerpo quede agotado, y que por el mismo motivo las 16 horas restantes del día son para que el trabajador duerma y recobre energía o a su vez pase tiempo de calidad con su familia. Mediante el Pacto de Versalles de 1919 se establece que la jornada laboral para un trabajador es de 8 horas. Por este motivo Boza (2014) afirma que:

> En la década de 1990, se gestase una genuina preocupación por la situación de los trabajadores, la cual se fue condensando en diversos foros mundiales hasta la adopción definitiva, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. (p. 11).

El valor de la declaración de la OIT fue político, debido a que en sus artículos se plantea la necesidad de que los Estados cumplan con las normas básicas en el contexto laboral. A pesar

de ello se regularizo las horas de trabajo y también las pautas de reclutamiento para la mano de obra de los trabajadores. Por tal motivo Guamaní (2014) corrobora que: “La Constitución Política de 1884, se protegió a los artesanos y jornaleros que solo podían ser obligados a trabajar en virtud de contrato; y se promovió la libertad de reunión y asociación” (p. 17)

Sin embargo, en la constitución política de 1929 se enfoca en la protección a los campesinos, para de esta manera asegurar un bienestar y dignidad humana a los trabajadores. En esta constitución existe un gran avance para el derecho laboral debido a que se fijan salarios mínimos para niños y también para las mujeres. Anexo a esto se establece que en caso de accidentes de trabajo debe existir una indemnización por parte del empleador al trabajador. En base a esto Muñoz y Guillermo (2021) manifiesta que “legisló para que los principios de justicia consideren la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana.” (p. 17)

Sin embargo, en la constitución política de 1929 se enfoca en la protección a los campesinos, esta fue una manera de asegurar un bienestar y dignidad humana a los trabajadores. En esta constitución existe un gran avance para el derecho laboral debido a que se fijan salarios mínimos para niños y también para las mujeres. Anexo a esto se establece que en caso de accidentes de trabajo debe existir una indemnización por parte del empleador al trabajador. Siendo asi que Muñoz y Guillermo (2021) señalan que: “En la Constitución Política de 1945 es más extensa en el reconocimiento de los derechos laborales. Por primera vez se legisla sobre la contratación colectiva, la organización sindical y el derecho a la huelga” (p. 17)

En esta constitución, ya se plantea el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Además, se establece una jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana. Anexo a esto se trató brevemente sobre la jornada de los trabajadores que laboran el subsuelo, la jornada laboral de dichos trabajadores era de máximo seis horas diarias. Adicionalmente se protege a la mujer embarazada con el derecho de permiso por maternidad. La constitución de 1998 abarca todos los anteriores derechos además de que se establece que tenga en cuenta los instrumentos internacionales.

También se establece el derecho a la inembargabilidad de la remuneración. Adicionalmente se protege a la mujer embarazada con el derecho de permiso por maternidad. La constitución de 1998 abarca todos los anteriores derechos además de que se establece que tenga en cuenta los instrumentos internacionales. También se establece el derecho a la inembargabilidad de la remuneración. Es por este motivo desde el punto de vista de Guamaní (2024) manifiesta que:

> La promulgación de la Constitución de 2008 marcó un hito significativo en el reconocimiento de los derechos laborales en Ecuador. Esta carta magna estableció el trabajo digno como un derecho fundamental y reconoció la responsabilidad del Estado de promover el pleno empleo y condiciones laborales justas y equitativas para todos los ciudadanos. (p. 12).

Con respecto, a la constitución del 2008 en esta misma se reafirma el derecho a la libertad de expresión y a trabajar en ambiente adecuado y propicio en el cual el trabajador puede desempeñarse en su mejor forma. Además, en el articulado de esta constitución se establece que el estado ecuatoriano debe regirse con forme los tratados internacionales. Hay que recalcar que la existencia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional de la defensoría del pueblo y que también en otros Estados como Venezuela ya existe una ley dedicada al ambiente adecuado y propicio,

Entre dichos tratados internacionales se incluye la declaración de los derechos humanos en donde se explica que todas las personas tienen derecho de opinar y expresarse. Sin embargo, hasta la actualidad los trabajadores dependientes tienen limitaciones en el ejercicio de este derecho fundamental., en el cual el trabajador puede desempeñarse en su mejor forma. Para lograr dicho desempeño el trabajador debe tener la libertad de expresarse sobre las afecciones que ocurren en su lugar de trabajo.

1.1.3. Antecedentes legales

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DDHH)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 es indispensable a nivel internacional. Debido a que engloba todos los derechos que tienen las personas y los cuales deben garantizar los Estados. Entre los derechos fundamentales que se tratan en este Tratado Internacional están El derecho a la educación, Derecho a la libertad de expresión, Además de incluir derechos políticos como el asilo y derechos civiles como la seguridad social. Es por este motivo que en base a la investigación del tema planteado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) se establece que:

> Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión. (Art. 19)

Decisión 584 Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo

Este Instrumento Internacional se aplica en Colombia, Ecuador, Bolivia y Perú, y su objetivo es el de regular y minimizar los daños que pueden tener los trabajadores en su centro de trabajo. Además de establecer los derechos y obligaciones que toda persona trabajadora y empleador deben respetar para tener un ambiente adecuado y propicio en que se desarrollen las actividades laborales. En este sentido en la Decisión 584 Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo (2004) se establece que:

> 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.
>
> Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 18).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los tratados internacionales son la base fundamental para la protección de los derechos humanos por ello el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 se basa en la promoción y la protección de derechos que se relacionan con la vida diaria de las personas. Entre estos derechos está el de una vivienda adecuada, el derecho a la salud y el derecho al trabajo. Es por ello que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales

y Culturales se establece que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (Art. 7)

Constitución De La Republica Del Ecuador (CRE)

Inicialmente hay que recalca que el trabajo es un derecho que tiene toda persona. Este derecho es fundamental debido a que como todo derecho tiene derechos conexos, Es necesario recalcar que el trabajo es la base de a economía para un trabajador dependiente, puesto que depende completamente del sueldo que percibe, por parte de su empleador, Es por ello que el Estado ecuatoriano tiene la obligación de velar y garantizar que se cumplan los derechos de este de este grupo específicos de personas que se encuentran en una situación vulnerable frente a su empleador. Debido al temor a expresarse libremente por temor a las represalias. Por tal motivo en la Constitución de la Republica del Ecuador (CRE, 2008) se establece que:

> 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. (Art. 33)

Es necesario recalcar que en la CRE **(**2008) Se establece el derecho fundamental que es el derecho a la libertad de expresión. El mismo que en la actualidad en el ámbito laboral es indispensable para mejorar el ambiente laboral y mejorar el rendimiento que tiene un trabajador en su lugar de trabajo. Este derecho no solo se trata de la libertad de expresión sino también de la libertad de pensamiento que tiene una persona sobre determinada situación. Es por ello que los trabajadores y empleadores de un mismo centro de trabajo pueden tener diferentes puntos de vista sobre un mismo tema. Es por esta razón que en nuestra carta magna se establece: “El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones.” (Art. 66, Numeral 6)

Por otro lado, hay que manifestar que el estado ecuatoriano está obligado a garantizar otros derechos a los trabajadores y entre este se encuentra el derecho a que los trabajadores realicen sus actividades laborales en un ambiente que garantice y proteja sus derechos humanos. Como anteriormente se mencionó se debe respetar la integridad y dignidad que tiene un trabajador

frente a su empleador. Puesto a que a pesar de que recibe un sueldo también presta sus servicios pueden ser físicos o intelectuales y por el mismo motivo el trabajador dependiente necesita un abiete que garantice su seguridad y salud. La CRE (2008) establece que toda persona tiene: "derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar." (Art. 326. Numeral 5)

Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional de la defensoría del pueblo.

En base a la RESOLUCIÓN No. 010-DPE-CGAJ-2023 se crea el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional de la defensoría del pueblo que tiene la finalidad de asegurar un ambiente adecuado y propicio para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de una forma óptima. Sin embargo, el ambiente adecuado y propicio no solo se refiere a factores físicos sino también mentales. De la misma manera se relaciona directamente con el derecho a la libertad de expresión puesto que se promueve y protege el derecho a la participación y consulta. Por este motivo en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional de la defensoría del pueblo (2023) se establece que:

> Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los/las servidores/as y trabajadores/as a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Art. 6. Numeral a)

Hay que recalcar que en Código de Trabajo (2005), se trata de la protección al trabajador minero el cual es un trabajador dependiente, Sin embargo, en ningún articulado del código de trabajo se menciona específicamente sobre los trabajadores dependientes. Sino que se enfoca específicamente en la salud y en el ambiente adecuado y propicio de los trabajadores mineros.

Antecedentes doctrinales

La libertad de expresión no tiene dueño para que una persona pueda prohibirle a otra el poder expresar su opinión, sin embargo, cada estado debe defenderla debido a que se encuentra establecida en diferentes tratados internacionales como La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Este derecho incluye la libertad de pensamiento o de opinión sobre circunstancia que les interese a las personas. Este derecho al ser un derecho indispensable para cada persona no puede ser restringido, sin embargo, como todo derecho tiene límites. Por este motivo de acuerdo a Pradera (2022/2022) **"**La libertad de expresión no es propiedad de nadie; es un precepto universal y un derecho humano nuclear" (p.21).

Seguidamente, hay que explicar que la libertad de expresión es indispensable para que una persona se pueda desarrollar plenamente en un ambiente. Puesto que debido a que puede expresar lo que opina, siempre y cuando la persona que exprese su opinión no lo haga de mala fe. Por otro lado, se explica que este derecho también promueve la libertad de pensamiento y de expresar el pensamiento individual de las personas, fomentando asi un ambiente de respeto e igualdad. En consecuencia, Gómez y Villanueva (2010) manifiesta que: "La libertad de expresión es uno de los derechos fundamentales del hombre porque representa la prolongación de la garantía individual de pensar, ejercicio sin el cual no es posible aventurar la posibilidad del desarrollo del hombre en sociedad". (pp. 9-10)

La relación de dependencia que existe entre el empleador y el trabajador dependiente no se trata de una relación servil. Sino por el contrario se trata de una relación de trabajado en la cual las actividades son dirigidas. Además, de que por estas actividades que realiza el trabajo dependiente el empleador se compromete a proporcionar un sueldo o salario que ha sido fijado al inicio de la relación laboral y anexo a esto un entorno de trabajo saludable y adecuado. Por su parte el trabajador dependiente debe seguir las ordenes que le brinde su empleador y a su vez cumplir con el horario pactado. Además de que a relación de dependencia es en tres aspectos. Puesto que es jurídica, técnica y también económica. En base a lo expuesto Grisolia (2015) explica que:

> Es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana (p. 10)

Como se menciona el empleador debe proporcionar un ambiente adecuado para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades diarias. Sin embargo, hay que recalcar que el hecho

de que el empleador proporcione un ambiente de trabajo adecuado y propicio ayudara a mejorar la productividad de su empresa. Además, el clima laboral es la interacción que existe en el entorno laboral entre las características de los diferentes trabajadores. En base a esto Uribe (2015) manifiesta que: “La importancia del clima organizacional radica en su efecto que tiene en los trabajadores, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones” (p. 67)

1.1.4. Marco conceptual

Trabajo

El trabajo es un derecho económico y también es un derecho fundamental puesto a que se concadena con otros derechos. El derecho al trabajo se encuentra amparado por diferentes tratados internacionales y también por las constituciones de cada país. EL Estado debe garantizar este derecho. Por su parte el trabajo es el conjunto de actividades que realiza una persona, esta actividad satisface necesidades que tiene la comunidad. El trabajo puede ser dependiente o independiente, en el caso de ser dependiente el empleador es el encargado de proporcionar un salario justo al trabajador por los servicios que le brinda al empleador. De acuerdo al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (s.f) el trabajo es el: “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Centro de trabajo

La conceptualización de centro de trabajo va más allá de ser la infraestructura o localización física en la cual los trabajadores realizan sus actividades laborales diarias. Sino que también se trata de la estructura organizativa que tiene el empleador con los trabajadores que se encuentran bajo su dirección. En base a esto el Ministerio de trabajo (2024) manifiesta que el centro de trabajo es: “Unidad productiva, con organización específica, que es dada de alta, como tal, ante

la Autoridad laboral. No es un concepto físico, en el sentido de que el centro de trabajo sea el inmueble donde se desarrolla el trabajo, sino organizativo" (p.7)

Protección Laboral

La protección laboral gira en torno a la protección de un ambiente adecuado y propicio en el que el trabajador puede realizar sus actividades y tener un desempeño excelente en dicho espacio denominado Centro de Trabajo. Esta protección laboral es responsabilidad de cada estado debió a que cada uno de los estados deben garantizar la protección de los derechos laborales. Hay que mencionar que un entorno adecuado y propicio también se encuentra establecido en la CRE y en los Tratados Internacionales. De acuerdo con INNOTECH (2023) manifiesta que:

> La protección laboral es una medida establecida por la ley. Garantiza un entorno de trabajo seguro para todas las personas que trabajen allí. Para este fin, se examina detalladamente el puesto de trabajo en cuestión en el marco de una evaluación de puestos de trabajo. Según la actividad y las condiciones locales, se definen diferentes medidas para la protección de los trabajadores y trabajadoras. En los países de la UE existen directivas específicas para este fin. (p.3)

Subordinación

La subordinación es un elemento indispensable en una relación laboral puesto que se trata de que el trabajador se encuentra bajo las órdenes y directrices que le dé su empleador. Sin embargo, estas órdenes no pueden violar la libertad que tiene el trabajador, debido a que dichas directrices se limitan al área laboral y a los procesos productivos. Hay que recalcar que el trabajador se encuentra bajo subordinación o relación de dependencia por su propia voluntad, debido a que percibe un sueldo o salario del empleador. En base a esto Thayer (1999, como se citó en Ugarte, 2005) menciona que la subordinación es: "la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo". (p.21

Libertad de expresión

La de libertad de expresión es un derecho indispensable para toda persona en cualquier ámbito de su vida. Debido a que este derecho es un derecho conexo con otros derechos fundamentales que deben garantizar los Estados. Sin embargo, este derecho no puede ser protegido ni garantizado por los Estados si los mismos individuos no lo ejercen. Hay que recalcar que todo derecho tiene limitaciones y este no es una excepción. De la misma manera los derechos se pueden ejercen en el ámbito público o privado y este derecho fundamental no es la excepción. Es por ello, que de acuerdo a Pérez de la Fuente (2010) manifiesta que:

> La libertad de expresión es un derecho fundamental de los individuos. Tiene una con la libertad de conciencia y la libertad ideológica, ya que éstas, sólo pueden estar garantizadas plenamente si los individuos tienen la posibilidad de manifestar sus puntos de vista según sus convicciones en la esfera pública o privada. (p. 2)

Trabajador

En la presente investigación es indispensable definir el termino trabajador, debido a que en base a dicha definición nacen los derechos que se encuentran en los tratados internaciones, la CRE y otras normas infra constitucionales. En la normativa legal ecuatoriana se reconoce como trabajador a las personas que brindan sus servicios a un empleador lo cual los convierte en trabajadores dependientes, este hecho les brinda una protección de sus derechos por parte del estado y de su propio empleador. De acuerdo con el Código de Trabajo (2005), se considera trabajador a: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (Art.9)

Trabajador dependiente

El trabajador dependiente también es conocido como asalariado y es aquella persona que se encuentra bajo subordinación de su empleador y que presta su fuerza física y habilidades en un campo especifico a cambio de un salario justo Hay que destacar que los servicios que presta el trabajador al empleador deben ser lícitos. Además, de que los servicios deben ser profesionales. Es por ello, que el empleador tiene la obligación de pagar el sueldo justo. Hay que destacar en esta parte que el trabajador se encuentra bajo las instrucciones y ordenes que le dé su empleador y que a su vez en el momento de la contratación se realiza un contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. Es por este motivo que Masabanda (2018) manifiesta que:

> "Se denomina trabajador o trabajadora a la persona que ofrece sus servicios lícitos y profesionales a cambio de una retribución económica, pagada por otra persona, quien adquiere el nombre de empleador, con quien el trabajador se encuentra en estado de relación de dependencia". (p.60)

Empleador

El empleador es aquella persona que emite la orden a los trabajadores y a la cual se le presta el servicio. El empleador puede ser un ente público o privado. Esto quiere decir que el empleador puede ser cualquier entidad que sea parte del Estado y por ende el trabajador en este ámbito público puede ser contratado por nombramiento o contrato. Por otra parte, el trabajador puede brindar diferentes tipos de servicios estos pueden ser de fuerza física o prestación de un servicio profesional. Por tal motivo en el Código de Trabajo (2005) se establece que:

> "La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.
>
> El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los

> obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares". (Art. 10)

Ambiente laboral

El ambiente laboral es la interacción que tienen las personas desde diferentes puntos de vista estos pueden ser organizacionales o personales. Hay que destacar que el trabajador desarrolla un tipo de personalidad diferentes dependiendo el ambiente de trabajo que se maneje en el centro de trabajo. Esto puede ser influencia por la motivación o satisfacción que tenga el trabajador relacionado a las tareas laborales. Es por ello que un ambiente laboral debe basarse en el respeto puesto que cada persona tiene el derecho a expresar lo que piensa u opina. En base a lo expuesto Reichers y Schneider (1990, como se citó en Pérez, 2012) manifiesta que el ambiente laboral es: "las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales". (p. 87)

Condiciones de trabajo:

El termino condiciones de trabajo hace referencia todos los factores que existen en el centro de trabajo, los cuales de una u otra manera influyen en el ambiente de trabajo. Estos factores pueden ser físicos, tratándose asi de la infraestructura o de agentes químicos que se manejen en el centro de trabajo. A su vez pueden ser psicológicos por la presión y carga laboral que ejerce el empleador sobre el trabajador. Y esto puede desencadenar en problemas de estrés debido que el trabajador no puede comunicarse o expresarse de forma libre con su empleador sobre ciertas cosas, por el temor a tener represalias. En base a esto en el Decreto Ejecutivo 255 emitido por el presidente Daniel Noboa Azin (2024) se establece el concepto de las condiciones de trabajo:

> Son aquellos agentes o factores de riesgo que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores; siendo aquellos: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos,

> herramientas, productos y demás útiles existentes en el lugar y/o centro de trabajo; b) La naturaleza de los agentes biológicos, físicos y químicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el numeral anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores, y, d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales. (Art. 3. Numeral 15).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

En lo que corresponde al objetivo general este se ha llegado a cumplir en función de que se ha determinado el cumplimiento de la garantía de la libertad de expresión en ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio, en la provincia de Cotopaxi, en virtud de que se parte de un análisis a la CRE, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Reglamentos y demas normativa vigente que permiten establecer las condiciones laborales actuales en relación a la libertad de expresión en los centros de trabajo del sector público y privado en esta provincia.

1.2.2. Objetivos específicos

Con respecto al primer objetivo específico se ha cumplido en función del análisis de los desafíos de la Libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio, puesto a que se realiza mediante la búsqueda y análisis de normativa vigente. Buscando establecer si el ambiente laboral en que se desenvuelve el trabajador es adecuado y propicio. Así mismo se emplea encuestas dirigida a los trabajadores para tener la percepción de estos sobre los desafíos que tienen en los centros de trabajo para ejercer su derecho a la opinión.

En lo que corresponde al segundo objetivo se ha cumplido en función de que se ha determinado los beneficios de la libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio de la provincia de Cotopaxi y para esto se extrajo información de la Constitución de la Republica del Ecuador, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Decisión 584 Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo y sobre todo artículos científicos con los cuales se ha determinará como la capacidad de expresar la opinión de los trabajadores impacta de manera positiva en el ambiente laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico se ha cumplido en función de la evaluación de las condiciones del ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio esto se realizó mediante las encuestas dirigidas a los trabajadores dependientes, los cuales se manifestaron su punto de vista sobre el ambiente de trabajo en el que laboran a diario.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales.

Para la ejecución de la investigación se utiliza diversos materiales indispensables para realizar el desarrollo del trabajo.

Se utilizaron las instalaciones de la biblioteca para realizar la búsqueda de bibliografía y búsqueda de normativa nacional e internacional, además también se realizó búsqueda de tesis relacionadas al tema investigado. En base a ello se destinó treinta y cinco dólares de los Estado Unidos de América ($35 USD) para el servicio de internet. Se adquirieron materiales de oficina, entre los cuales están resmas de hojas de papel bond por un valor de Ocho dólares de los Estados Unidos de América ($8 USD), también se adquirió cartuchos de tinta para impresora por un valor de treinta y dos dólares de los Estado Unido de América ($32 USD). Estos fueron necesario para la impresión del proyecto de investigación finalizado.

Anexo a esto se destina un total de Doscientos dólares de los Estado Unidos de América ($200 USD) como gatos de transporte que constituyen los pasajes, Este gasto fue indispensable debido a que fue indispensable para tener acceso a tutorías, bibliotecas y para la movilización para realizar encuestas que son fundamentales para el desarrollo del proyecto. Finalmente, el costo total al que ascienden los materiales es de doscientos setenta y cinco dólares de los Estado Unidos de América ($275 USD). Estos gastos realizados fueron indispensables para garantizar la adecuada presentación del trabajo investigativo.

2.2. Métodos

2.2.1. Enfoque o Nivel de investigación

Investigación Descriptiva: La necesidad de utilizar un enfoque descriptivo se basa en analizar las situaciones que tiene el trabajador dependiente al momento de ejercer su derecho a la libertad de expresión. En este tipo de investigación el investigador detalla las situación, sucesos, comportamientos y contextos de una variable. Lo cual se apoya en fuentes doctrinarias, códigos. En base a esto Quincho., et al. (2022) manifiesta que "Los estudios descriptivos pretenden, fundamentalmente, la determinación de las características o propiedades de un hecho, o de las relaciones entre los hechos o sus elementos" (p. 55). Este tipo de investigación proporciona que la recolección de datos sea más flexible, mientras se analiza y describe el fenómeno investigado o e el caso de la investigación la situación de los trabajadores sin la necesidad de interferir en el desarrollo del mismo, de esta manera se capta la realidad del trabajador dependiente con respecto a los límites y beneficios del ejercicio de derecho a opinar.

2.2.2. Métodos de investigación

Para el presente trabajo investigativo se emplea el método cuantitativo. Debido a que este enfoque resulta ventajoso para el presente estudio porque se recogen datos del criterio de los trabajadores dependientes sobre la libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio, en la provincia de Cotopaxi. Puesto que se obtiene la percepción de los mismos trabajadores.

- **Método Cuantitativo**. En este método permite aplicar encuestas para la recolección de datos estadísticos sobre la percepción que tienen los trabajadores dependientes de la libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio. La investigación cuantitativa la cual se caracteriza por que se enfoca en realizar mediciones numéricas o a su vez el análisis estadístico con la finalidad de comprender el fenómeno a estudiar. Por otro lado, el método cuantitativo se caracteriza según Romero (2024) "por su enfoque en la medición numérica y el análisis estadístico para comprender los fenómenos. Este tipo de investigación es procedimentalmente riguroso y se basa en la recopilación de datos que pueden ser cuantificados y sometidos a análisis estadístico" (p. 25)

Documental

Este método de investigación de acuerdo con Arias (2021) “Se realiza mediante la consulta de documentos, normalmente se pueden realizar en las áreas del Derecho, Antropología, Psicología, entre otras. En este tipo de investigación se indagan sobre los libros, revistas, periódicos, registros, la constitución, etcétera” (p. 67). En el caso de la presente investigación se realizó la búsqueda de investigaciones previas, de normativa nacional e internacional sobre el tema investigado. Asi como también se buscó libros, tesis, artículos científicos que sean actualizados.

Correlacional

Se utilizó la investigación correlacional debido a que mediante este tipo de investigación se determina la causa efecto entre dos variables, además de que se asocian ambas variables del tema investigado. Puesto que se analiza la libertad de expresión en el ejercicio de los trabajadores dependientes en un ambiente adecuado. Iturralde y Soria (2021) manifiestan que “El propósito es asociar dos o más variables para conocer si existe correlación entre ellas” (p. 38).

2.2.3. Fuentes de recolección de información:

Las fuentes de recolección que se utilizan para recabar información en la presente investigación son las fuentes primarias y secundarias. En el caso de la presente investigación la fuente indispensable fue la fuente primaria puesto a que mediante la encuesta se llegó a obtener los resultados y conclusiones del trabajo.

Fuente Primaria

La fuente primaria de este estudio es una pieza fundamental y, a su vez, la más enriquecedora: la encuesta directa aplicada a los trabajadores dependientes, tanto del sector público como del

privado. Este instrumento no es solo una herramienta de recolección de datos; es el canal que nos permite escuchar, de primera mano, las experiencias, percepciones y realidades de quienes día a día construyen y mueven nuestra sociedad. A través de esta encuesta se capturo la esencia de lo que significa ser un trabajador hoy. Nos permite obtener información detallada, veraz y, crucialmente, actualizada sobre el tema que investigamos.

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias son indispensables para buscar artículos científicos, normativa nacional e internacional, libros e incluso investigaciones previas relacionadas a la libertad de expresión y al ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio**.** Al revisar la normativa legal se identifica como los derechos de los trabajadores han evolucionado.

2.2.4. Técnica

La presente investigación se realizó mediante la utilización de encuestas a los trabajadores de sectores públicos y privados que se encuentran bajo relación de dependencia.

Encuestas:

Se realizo un diseño de una encuesta estructurada. Este instrumento fue indispensable para recolectar los datos cuantitativos de las encuestas. Las encuestas fueron dirigidas a los trabajadores dependientes del sector público y privado. Es por esta razón que Maldonado**.,** et al. (2023) manifiesta que "Es una técnica que sirve para obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Varios autores llaman cuestionario a la técnica misma" (p.63). Hay que recalcar que esta encuesta consta de 19 preguntas estructuradas, las cuales proporcionan datos importantes que respaldan la investigación planteada.

2.2.5. Instrumento

Cuestionario

En la presente investigación se implementó un cuestionario que consta de 19 preguntas entre las cuales se incluyen preguntas informativas. Este cuestionario se lo aplicó a los trabajadores dependientes del sector público y privado. Los cuestionarios de acuerdo a Hadi et al (2023) "son un conjunto de preguntas estandarizadas que se administran a un grupo de personas. Pueden ser administrados en persona, por teléfono o por internet". (p. 56). El cuestionario de la investigación realizada fue enviado a distintos grupos de WhatsApp de trabajadores de las diferentes empresas de la provincia de Cotopaxi.

2.2.6. Población

Población

La población de este trabajo investigativo está compuesta por los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia del sector público y privado. De esta manera se engloba a los trabajadores de los centros de trabajo. Esta decisión se basa en la importancia que tiene la libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio. Debido a que es necesario conocer el punto de vista de los trabajadores dependientes con relación a la libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio. Además, este enfoque de población es indispensable para que se pueda desarrollar políticas públicas o se realicen reformas a los códigos con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores dependientes. En base a lo expuesto en el último censo del Instituto Nacional de Estadística y Censos del año 2023 en la provincia de Cotopaxi se encuentran bajo relación de dependencia un total de 51.047 personas que son parte del sector público y privado.

2.2.7. Muestra

La población como se ha mencionado anteriormente son los trabajadores dependientes del sector público y privado de la provincia de la Cotopaxi. En tal sentido la muestra de la presente investigación es una porción de la investigación. De acuerdo a Ñaupas., et al. (2018) manifiesta que "La forma de definir a la muestra como una porción de la población que por lo tanto tienen las características necesarias para la investigación". (p 334). En base a lo expuesto para sacar la muestra se incluyó a trabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas, asi como también trabajadores de micro empresas y entidades del sector público de a provincia de Cotopaxi. Debido a que la población del presente estudio es numerosa se ha optado por aplicar la fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra.

Aplicación de la Fórmula Estadística para determinar el tamaño de la muestra

Muestra	
Parámetro	***Datos***
N (Población)	51.046.67
Z (Nivel de confiabilidad)	95%
Z (Valor Z asociado)	1.96
P. (Probabilidad de ocurrencia)	0.5
Q (Probabilidad de no ocurrencia)	0.5
E (Error de muestreo)	0.05 (5%)

Fórmula para muestra de población infinita

$$n = \frac{z^2 * p * (1 - P)}{e^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25}{0.0025} \qquad n = \frac{0.9604}{0.002} s = 384.16$$

Aplicación de corrección para población finita

$$n_f = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}} = \frac{384.16}{1 + \frac{38316}{51.047}}$$

$$n_f = \frac{384.16}{1.00751} = 382$$

Finalmente, al aplicarse la fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra se evidencia que el tamaño de la muestra es de 382 trabajadores dependientes. Sin embargo. Debido a la acogida de la encuesta el tamaño de la muestra fue de 385 personas que se consideró para el desarrollo del proyecto de investigación.

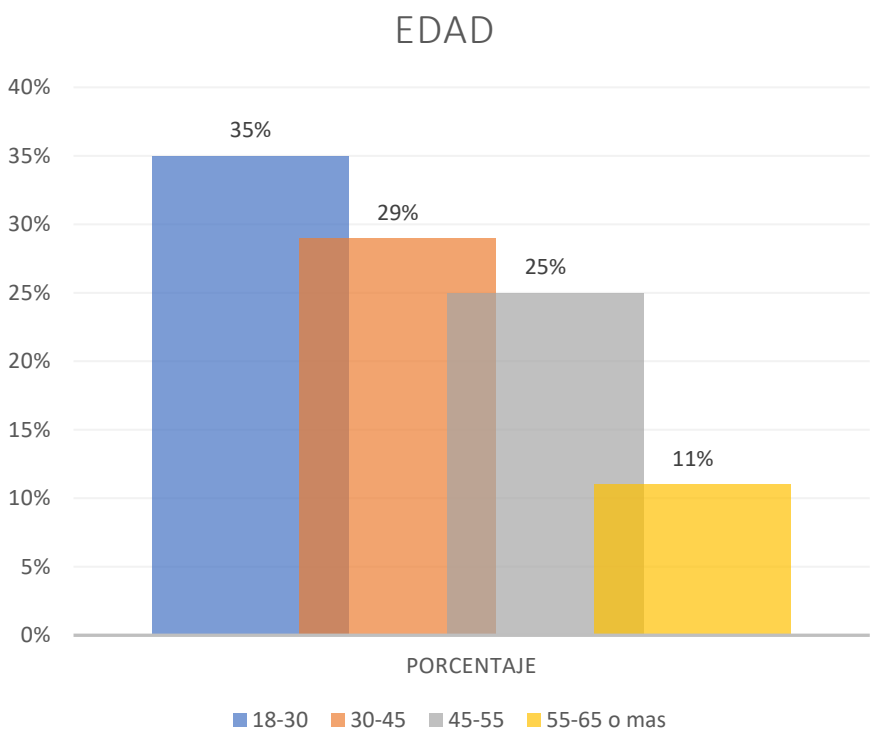
CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados.

Las preguntas informativas dentro de una encuesta son importantes debido a que de esta manera se identifica a que tipo de encuestados se llegó mediante la aplicación de la encuesta. Permite identificar el perfil de los encuestados, esto quiero a que tipo de público se llegó mediante la aplicación del cuestionario.

Garfico 1: Edad



Se identifica que el 133 de las personas que llenaron la encuesta tienen entre 18 y 30 años. Mientras que, por otra parte 112 personas tienen una edad de entre 30 a 45 años. De los encuestado 96 personas del total tienen entre 45 a 55 años. Finalmente, el grupo minoritario

dentro de la encuesta realizada a los trabajadores dependientes es de 55 a 65 años o más debido a que representan el 11% del total de la muestra.

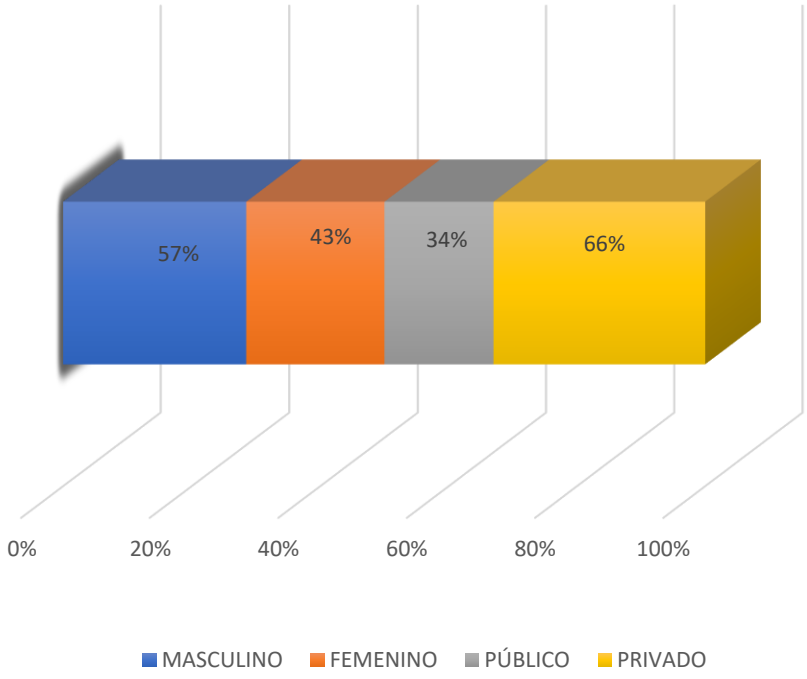
Esta pregunta dentro de la entrevista es informativa debido a que se necesita conocer la edad de las personas que trabajan dentro de los diferentes centros de trabajo. Sin embargo, Kaufmann (2022) manifiesta que "El 45% de los empleados menores de 30 años se preocupan por perder sus trabajos porque alguien malinterpreta algo que ha dicho o hecho, lo saca de contexto". Puesto que las personas que se encuentran entre la edad de 18 a 30 años vienen de otra generación en la cual se formaron de forma diferente y por la cual desde niños se los motiva a que se expresen de forma libre, sin embargo, la falta de empleo no les permite ejercer su derecho.

Por otra parte, a partir de los 30 años hasta los 45 años las personas tienen un mayor temor a las represalias por parte del empleador y prefieren evitar problemas siendo asi más cautelosos y mantener su empleo seguro. Por otra parte, a los dos últimos grupos que se conforman de las personas de 45 años hasta 65 años o más, usualmente tienen debido sus experiencias anteriores pueden mantenerse neutrales o expresar su opinión de forma abrupta. Puesto a que al ser personas de la tercera edad es difícil que un superior les diga alguna cosa sobre sus opiniones, Puesto que son de otra generación.

Género y Sector de trabajo

El género y sector de trabajo dentro de la presente investigación se necesitó como preguntas informativas para conocer el alcance que tuvo la encuesta. Puesto a que se idéntica el número de participantes masculinos y femeninos que participaron en la encuesta. Mientras que con el sector se idéntica el alcance de la encuesta en ambos sectores que son el público y el privado. De esta manera se conoce el punto de vista de ambos sectores de trabajo.

Gráfico 2: Género y Sector de trabajo



Se puede identificar que de los 385 encuestados 220 personas son hombres por lo cual es el grupo mayoritario. Mientras que por otro lado las 165 personas de los encuestados son mujeres. Esto podría deberse a factores como el acceso a las encuestas o el acceso a trabajo. Debido a que en la provincia de Cotopaxi existe varios trabajados en los cuales se requieres de fuerza y por ende se contrata a los hombres por sobre las mujeres. Un ejemplo claro son las empresas que operan en sectores como producción de lácteos o las empresas agroindustriales.

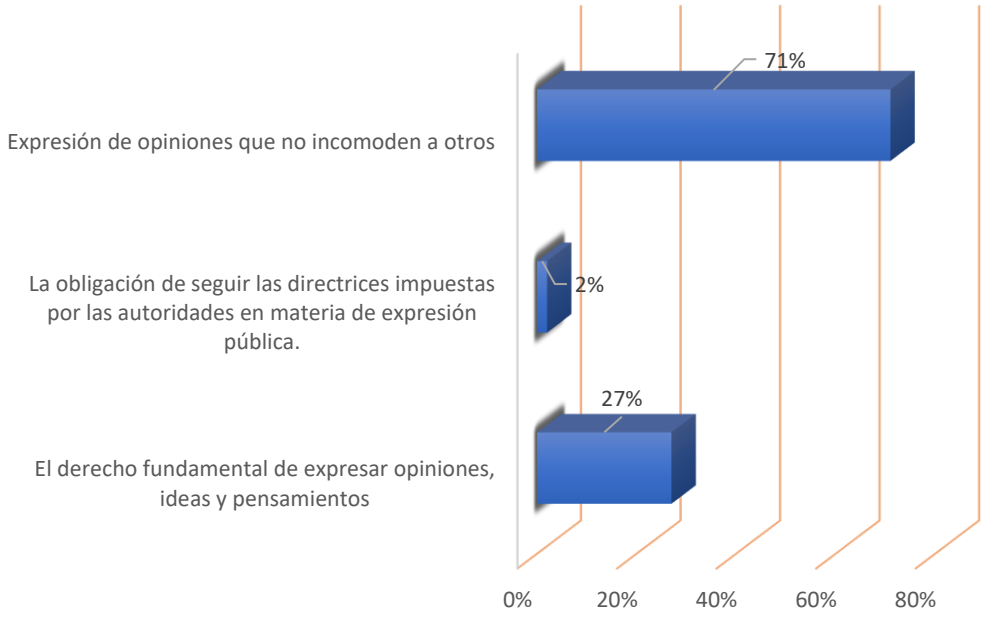
Por otro lado, con respecto al sector en que trabaja como se trata de trabajadores dependientes se tomó el sector público y privado. Siendo asi que 254 de los encuestados pertenecen al sector privado que viene de microempresas, medianas o grandes empresas. Mientras que 132 personas provienen del sector público por lo que son trabajadores públicos que desempeñan sus actividades dentro de instituciones del Estado.

Se puede visualizar claramente mediante la encuesta realizada que el grupo predominante en la provincia de Cotopaxi de los trabajadores que han respondido esta encuesta es de hombres puesto que en la provincia de Cotopaxi existen muchos sectores de trabajo en los cuales se necesita la fuerza del hombre como la agroindustria o la producción de lácteos estas labores han sido tradicionalmente asignadas a los hombres, lo cual evidencia posibles desigualdades en el acceso al empleo para las mujeres

3.1.1 Desafíos de la Libertad de expresión en un ambiente propicio, en la provincia de Cotopaxi

La libertad de expresión en cualquier ámbito es muy subjetiva y por ente tampoco es absoluta, además de que se trata de la percepción de las personas. A pesar de ello, este derecho se encuentra consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador en su artículo 66 numeral 6. Al igual que todos los demas derechos que tienen las personas, este derecho también tiene la misma característica y esque el derecho a la libertad de opinión termina cuando empieza el derecho a la honra y dignidad de la otra persona. Sin embargo, cada persona tiene su definición propia para la libertad de expresión.

Gráfico 3. Libertad de expresión



A pesar de ello en la encuesta se ha tratado de abarcar tres definiciones desde la percepción jurídica en el ámbito laboral. En primer lugar 273 personas del total de los encuestados consideran que la libertad de expresión se trata de la "Expresión de opiniones que no incomoden a otros". Debido a que el hecho de tener un derecho también implica que se debe respetar los derechos de las demás personas. Además, el hecho de tener la libertad de expresar

la opinión o un criterio personal. No implica que se pueda ofender o incomodar a otras personas.

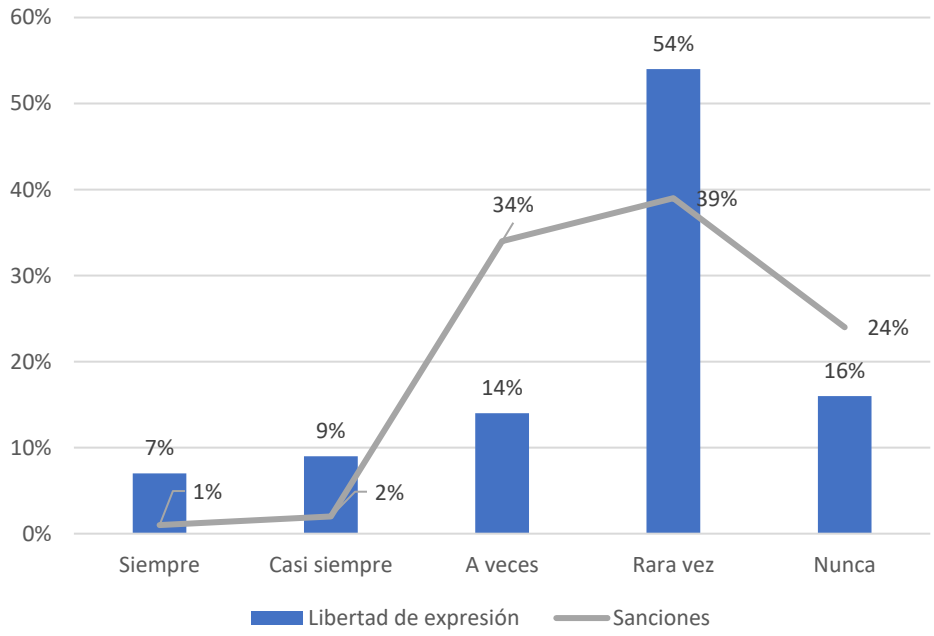
Por otra parte, 104 de las personas que realizaron la encuesta coinciden en que la definición de la libertad de expresión es que es “El derecho fundamental de expresar opiniones, ideas y pensamientos libremente, sin censura ni restricciones”. En este caso las personas consideran que el poder expresar su opinión libremente no debe tener restricciones de ningún tipo y por ninguna persona. Sin embargo, esto sería contraproducente debido a que dentro de esta definición las personas consideran que no debe existir censura de sus ideas y opiniones, pero no todas las opiniones son respetuosas o se emiten de forma responsable. Existen personas que hacen comentarios fuera de lugar que pueden ser racistas, machistas o que inciten al odio. Finalmente, solo 9 personas consideraron que la libertad de expresión es “La obligación de seguir las directrices impuestas por las autoridades en materia de expresión pública”.

Esto demuestra que el 98% de los encuestados consideran que la libertad de expresión es poder expresar sus ideas. El derecho a la libertad de expresión no es un derecho absoluto, puesto a que los trabajadores tienen todo el derecho de expresar sus opiniones e ideas, pero todo derecho tiene obligaciones por ende el trabajador también tienen la obligación de respetar ciertos límites que son el respeto a la dignidad, al honor, a la buena fe y a la confidencialidad empresarial. La libertad de expresión debe ejercerse, pero con límites razonables.

Libertad de expresión razonable en el centro de trabajo

En la Constitución de la Republica del Ecuador en su artículo 66 numeral 6 se encuentra consagrado el derecho a la libertad de expresión. En caso del derecho laboral la libertad de expresión debe coexistir entre el respeto mutuo que existe entre el trabajador y el empleador. La libertad de expresarse en el establecimiento de trabajo no puede ser anulada por el empleador, pero a su vez no puede ser causa de abuso por parte del trabajador. Por ello, el trabajador tiene la obligación de no afectar mediante sus opiniones, el ambiente laboral o el funcionamiento de la empresa. Esto implica que el trabajador debe ejercer su derecho de una manera razonable sin llegar a realizar a difamar, insultar o discriminar a sus compañeros o empleador.

Gráfico 4. Libertad de expresión razonable en el centro de trabajo



La frecuencia en que un trabajador dependiente puede expresar su opinión en el establecimiento de trabajo, ante su empleador puede ser muy escasa por el temor a represalias. En este caso 208 de los encuetados consideran que su centro de trabajo rara vez pueden expresar sus opiniones personas. Mientras que las 61 personas de los encuestados consideran que nunca pueden expresar sus opiniones personales, por el miedo a represalias por parte del empleador. Por otro lado, 55 trabajadores manifiestan que a veces pueden ejercer su derecho a la libertad de expresión. Mientras que 35 personas de los 385 encuestados consideran que casi siempre pueden ejercer su derecho plenamente y 27 trabajadores consideran que siempre puede expresar opiniones personales de forma libre en su centro de trabajo.

La mayoría de los trabajadores dependientes tienen limitaciones en el momento de ejercer su derecho a la libertad de expresión. Esto se puede deber al miedo que tienen los trabajadores de las represalias que su empleador pueda tener contra ellos. Esto afecta de forma significativa la comunicación y el ambiente laboral. Mientras que una minoría de los encuestados manifiestan que pueden ejercer su derecho, casi siempre o siempre. Esto puede deberse a que quizás este porcentaje de personas trabajan en microempresas o medianas empresas, en las cuales el ambiente laboral es propicio y adecuado y por ende tienen una mejor relación de comunicación con su empleador.

El límite de la libertad de expresión

La libertad de expresión tiene límites y estos límites buscan equilibrar el derecho a expresarse con la necesidad de mantener un ambiente laboral que sea adecuado y propicio para los trabajadores. El ambiente adecuado y propicio debe ser productivo justo y sano para que el trabajador pueda ejercer sus tareas diarias de una forma productiva y sin poner en riesgo su salud física y psicológica.

Se identifica que 96 personas consideran que nunca han sido sancionado por alguna vez ejercer la libertad de expresión de una forma negativa. Aunque 149 personas manifiestan que a veces han sido sancionados por actos que constituyó margina según discriminación por expresar opiniones en el ámbito laboral. posiblemente este grupo teme a que las opiniones que ejercen sean malinterpretadas. Por otro lado, 130 personas manifiestan que a veces han sido sancionados por actos que se consideran marginación o discriminación. Mientras que unas 8 personas manifiestan que siempre casi siempre soluciona, aunque usted implica también un mal uso de la libertad de expresión en el ámbito laboral.

La libertad de expresión es un derecho fundamental para todas las personas debido a que permite manifestar sus vidas de opiniones sobre temas en concreto. Sin embargo, este derecho tiene varios límites y estos límites caen en que no se puede realizar opiniones que constituya datos de discriminación o marginación hacia otros compañeros del centro de trabajo. La doctrina internacional establece que la libertad de expresión no protege el discurso que incitan al odio, a la violencia o a la discriminación puesto que estos actos afectan los derechos de igualdad, no discriminación y el derecho a la dignidad.

En el aspecto laboral los empleadores tienen la obligación de garantizar un ambiente adecuado propicio que esté libre de discriminación para sus trabajadores, por tal motivo es que se pueden imponer sanciones disciplinarias cuando las opiniones de un trabajador vulneren el honor o la dignidad de sus compañeros. El fin de estas sanciones impuestos por el empleador es construir un ambiente de convivencia efectiva protegiendo así la salud mental del trabajador y aumentando la productividad mientras se mantiene el equilibrio entre poder ejercer el derecho a la libertad de expresión y respetar los derechos de los derechos de los demás trabajadores.

Derechos limitantes de la libertad de expresión

En la Constitución Española en su artículo 20.4 se señala el límite de la libertad de expresión. En base a esto Valiente (2020) manifiesta que "el ejercicio de la libertad de expresión debe respetar los denominados derechos de la personalidad, esto es, el honor, la intimidad y la propia imagen" (p. 15). Hay que destacar que en base a esto se genera una restricción de la difusión del discurso de odio. Todos estos derechos son las limitaciones del derecho a la libertad de expresión.

Derecho al honor

El derecho al honor es un límite muy claro del derecho a la libertad de expresión, puesto a que no solo se protege la reputación o la valoración social de esta persona dentro de una comunidad. Sino que también se trata de la consideración que tiene la persona sobre si mismo. Además de que protege la imagen de la persona y también el buen nombre de la misma. Al tratar esto dentro de un centro de trabajo el respeto al honor es indispensable puesto a que la sociedad se compone de los compañeros de trabajo que laboran dentro del establecimiento de trabajo. Por ello el mantener una buena reputación e imagen dentro del centro laboral es indispensable para el trabajador, porque en base a su estado psicológico esque el trabajador se desempeña en sus labores diarias.

Por otro lado, dentro de este derecho al honor se suma el discurso de odio puesto a que se refiere a discursos que son ofensivos los cuales se dirigen a un individuo o grupo de personas que tienen características similares. Estas características similares pueden ser el género, la religión o el color de piel. Al utilizar el discurso de odio en un centro de trabajo hacia personas determinadas esto genera un ambiente hostil. La utilización de este discurso de odio no es razonable debido a que el objetivo es ofender o discriminar a una persona y por ende transgrede el derecho a la libertad de expresión de forma razonable

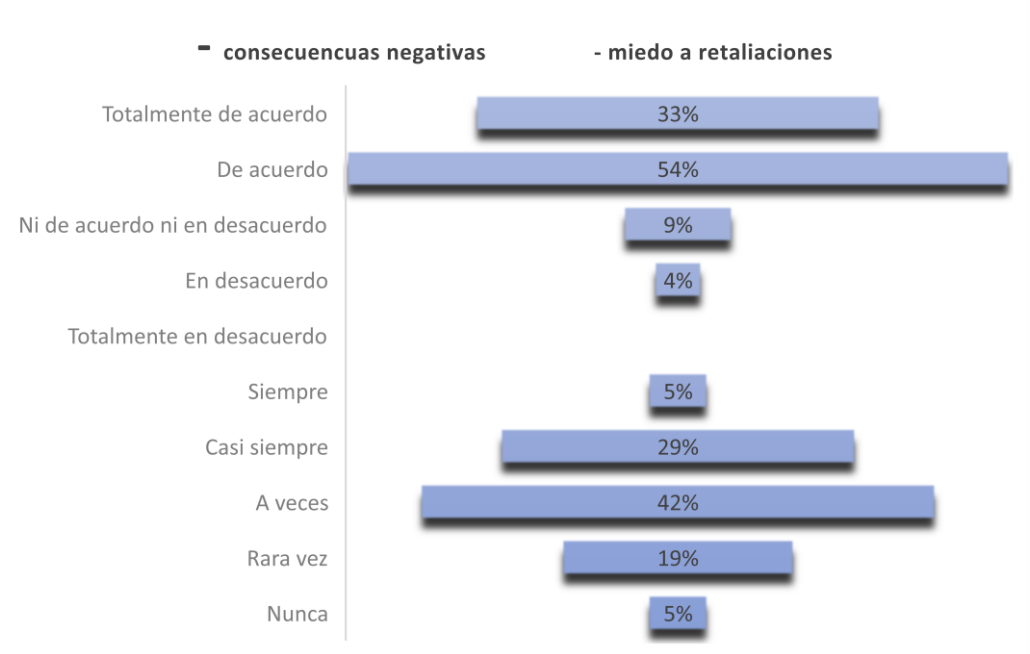
Derecho a la Intimidad

Dentro de la protección del derecho a la intimidad se desborda en dos aristas puesto que se divide en la intimidad personal y familiar. El objetivo fundamental de este derecho es garantizar que la persona tenga una vida reservada con relación al conocimiento de las demas personas que se encuentran en su entorno. Mediante este derecho las personas tienen la capacidad de decidir lo que desean revelar o no de sus vidas personas y privadas. En base a lo expuesto es que este es uno de los límites de la libertad de expresión, puesto que el hecho de ser compañeros de trabajo no le brinda la confianza a la otra persona para que hable sobre aspectos privados de los demas compañeros de trabajo que afecten su integridad e intimidad personal.

Libertad de expresión y consecuencias negativas en el entorno laboral

A pesar de que la libertad de expresión es un derecho fundamental, no siempre se ejerce con plena libertad, puesto que este derecho debe ser utilizado de forma razonable. Muchos trabajadores enfrentan situaciones en las cuales el expresar su opinión de incomodidad con algún tema laboral puede generar consecuencias negativas al trabajador. Es por ello que los trabajadores temen a las retaliaciones que pueden provenir de sus empleadores lo cual da como consecuencia un clima laboral tenso y hostil.

Gráfico 5: Libertad de opinión de forma razonable



El que un trabajador exprese su opinión en ocasiones puede generar molestias en el empleador o en sus mismos compañeros de trabajo. De esta manera podría generar un entorno laboral hostil en el centro de trabajo y por ende el trabajador tiene miedo a expresarse. En base a esto 206 trabajadores consideran que en algún momento de su vida laboral han expresado su opinión y esta ha generado molestias en su centro de trabajo. Lo cual puede ser debido a que su opinión fue mal interpretada por sus compañeros o empleador.

Siguiendo en esta misma línea de interpretación 128 trabajadores de los 385 encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con que el ejercer su derecho a la libertad de expresión no le es beneficioso en su centro de trabajo pues genera consecuencias negativas en su propio entorno laboral. Además, 33 trabajadores se mantienen neutros pues no se encuentra en acuerdo ni en desacuerdo con que la libertad de expresión genere un ambiente laboral hostil. Por otro lado, 14 personas que son una minoría se encuentran en desacuerdo. Debido a que no han sentido que el ejercer su derecho de la libertad de expresión le ha traído consecuencias negativas

Un gran porcentaje de los encuestados considera que el expresar su opinión acarrea consecuencias negativas para su entorno laboral y sienten que su derecho se encuentra limitado. Estos trabajadores han experimentado dificultades para poder expresar sus ideas y opiniones. Mientras que una minoría que es el 13% no ha experimentado estas dificultades, puesto que en su centro de trabajo la opinión de los trabajadores es valorada y respetada por su empleador,

construyendo asi un ambiente laboral adecuado y propicio para desarrollar sus actividades diarias.

Temor de los trabajadores a ser objeto de retaliaciones

Los trabajadores dependientes se encuentran bajo la orden de su empleador, debido a ello nace el miedo a expresar las ideas u opiniones ante su empleador. En base a esto Grisolia (2015) manifiesta que el trabajador dependiente "es una persona física que se caracteriza por trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten; trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige" (p.10). En base a esto es lógico que una persona que se encuentra bajo relación de dependencia tenga temor a expresarse si ello le puede causar un despido.

Del total de los encuestado 162 personas concuerdan en que a veces sienten temor por opinar sobre cosas del trabajo como ropa, horarios y más puesto a que temer ser objetos de represalias. Por otro lado 112 personas concuerda con que casi siempre temen por las represalias por parte de sus empleadores. Mientras que 19 trabajadores manifiestan que siempre teme por las retaliaciones que puedan tener por parte de sus empleadores en caso de ejercer su libre expresión o su opinión. En estos casos se identifica que los trabajadores se encuentran sometidos a las condiciones de los empleadores debido al temor a las represalias, además de que no existe un adecuado ambiente laboral y esto les genera estrés a los trabajadores.

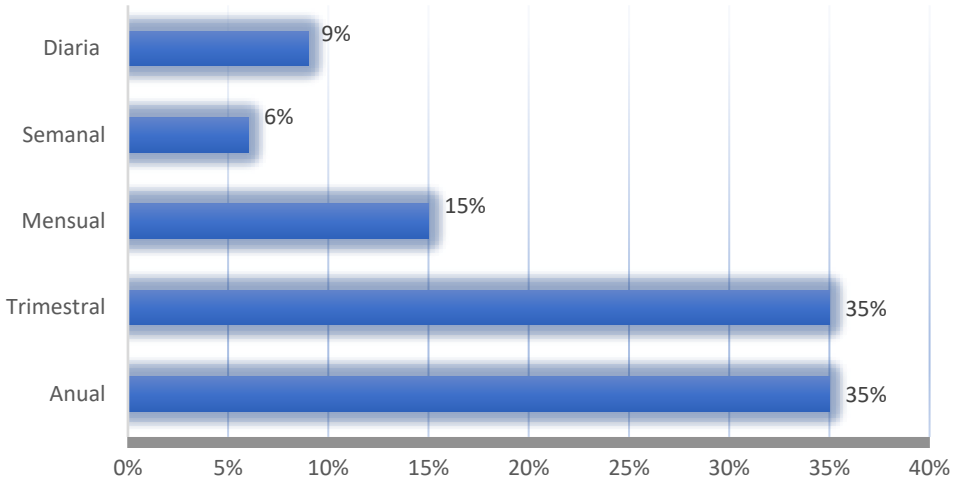
Por otro lado, 74 encuestados manifiestan que rara vez siente miedo. Lo cual es positivo puesto que en su establecimiento se maneja mejor la comunicación eficaz entre empleador y trabajador. Y finalmente el último grupo de 19 personas manifiestan que nunca ha sentido miedo a tener retaliaciones. Esto puede deberse a que son parte de microemprendimientos, debido a que en estas empresas el empleador y trabajador tienen una relación de confianza.

La mayoría de los encuestados concuerdan en que tienen temor a retaliaciones por manifestar su opinión con relación a temas laborales en su establecimiento de trabajo. En el ámbito laboral las represalias pueden manifestarse de diferentes maneras entre ellas pueden ser la pérdida de empleo, exclusión, aislamiento profesional y más. Por otro lado, un grupo menor manifiesta que no tiene miedo a las represalias por parte de sus empleadores, lo cual implican que existe una comunicación abierta basada en respeto entre el trabajador y empleador.

Derecho a la libertad de expresión cuando existen desacuerdo con las decisiones de los superiores

La libertad de expresión ejercida por los trabajadores dependientes a pesar de ser un derecho reconocido en la CRE, se encuentra sujetas a limitaciones y condiciones impuestas por sus empleadores. La libertad de expresión en el momento de ejercerse no puede afectar el desarrollo normal del centro de trabajo. Cuando existen desacuerdo en cuanto a las decisiones tomadas por los superiores como los empleadores o representantes legales den centro de trabajo, es difícil que los trabajadores ejerzan sus derechos puesto que se tiene miedo a las represalias.

Gráfico 6: Periodos para ejercer el derecho a la libertad de expresión



Primeramente 136 de los encuestados consideran la frecuencia con la que los trabajadores dependientes se sienten libres de poder expresar los desacuerdos que tienen con las decisiones de sus superiores es de manera anual. Mientras, que el otro grupo de personas que son 136 trabajadores del total de los encuestado consideran que pueden ejercer su libertad de opinión de forma Trimestral, esto implica que pueden ejercer su derecho 4 veces al año. Por otro lado 59 encuestados considera que puede expresase mensualmente y un grupo minoritario consideran que pueden ejercer su derecho de forma semanal o diaria. Se forma semanal son un

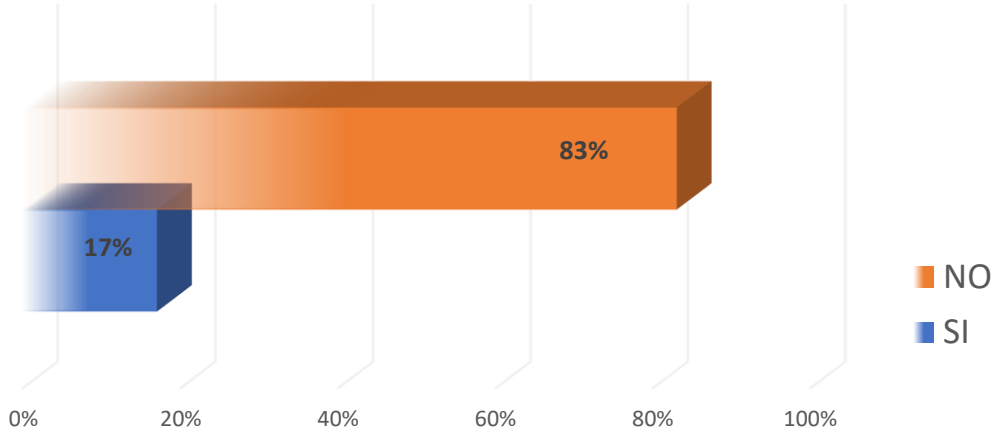
6% de encuestados. Mientras que 33 personas que equivalen al 9% consideran que pueden expresarse libremente en su centro de trabajo de forma diaria.

La mayoría de los trabajadores que equivalen a un 50% consideran que la libertad de expresión es un derecho poco común, además de que no pueden expresarse de forma libre con sus superiores, esto refleja que en el centro de trabajo no se implementa una comunicación abierta, como consecuencia de esto los trabajadores temen decir lo que piensan y solo se someten a cumplir con sus actividades diarias. El 15% de los encuestados que equivale a 59 personas considera que puede ejercer su derecho de forma esporádica debido a que es de manera mensual. Mientras que la minoría indica que puede opinar en su centro de trabajo de forma regular, lo cual demuestra que la comunicación en dichos centros de trabajo es abierta e inclusiva con opiniones de los trabajadores.

Protección de la identidad de los trabajadores en el momento de presentar sugerencias

Un trabajador debe tener la posibilidad de poderse comunicar sin temor a represalias, con su empleador. Además, el trabajador debe desenvolverse en un lugar saludable. Es por ello que Navas (2018) manifiesta que para que un trabajador sea funcional **"**la persona debe trabajar en una jornada de trabajo que no le ofrezca problemas, y que la posibilidad de comunicación con las personas jerárquicamente superiores sea frecuente" (p. 122). La comunicación efectiva entre jerárquico superior y trabajador es importante. Y es por ello que para evitar el temor a represalias el implementar canales anónimos es la mejor opción.

Gráfico 7: Canales internos para receptar denuncias o sugerencias



Se puede identificar que una minoría que se conforma por 67 personas manifiestan que sí existen canales internos en su centro de trabajo, en los cuales los trabajadores puedan presentar denuncias o sugerencias a su empleador, mientras que al mismo tiempo pueden proteger su identidad. Sin embargo, 319 de los encuestados manifiestan que en su centro de trabajo no existen canales internos para presentar sugerencias o denuncias los cuales protejan su anonimato. Por tal circunstancia es que los trabajadores posiblemente no presenten sugerencias o denuncias ante su empleador puesto a que tiene miedo como acoso laboral o explotación laboral.

Estos canales internos ayudan a proteger a los trabajadores frente a posibles reparticiones por parte del empleador y también contribuyen a detectar conductas inapropiadas como el acoso laboral o discriminación que puedan ocurrir en un centro de trabajo. Además de que mejora el clima organizacional dentro la empresa. Pueden implementarse diferentes canales internos que protejan el anonimato de los trabajadores como por ejemplo buzones de sugerencia, plataformas digitales anónimas o incluso podría llegar a aplicarse líneas telefónicas. La falta de canales internos que protejan el anonimato de los trabajadores puede generar desconfianza y miedo a la represalia, aunque también puede generar ocultamiento de problemas internos los cuales afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores.

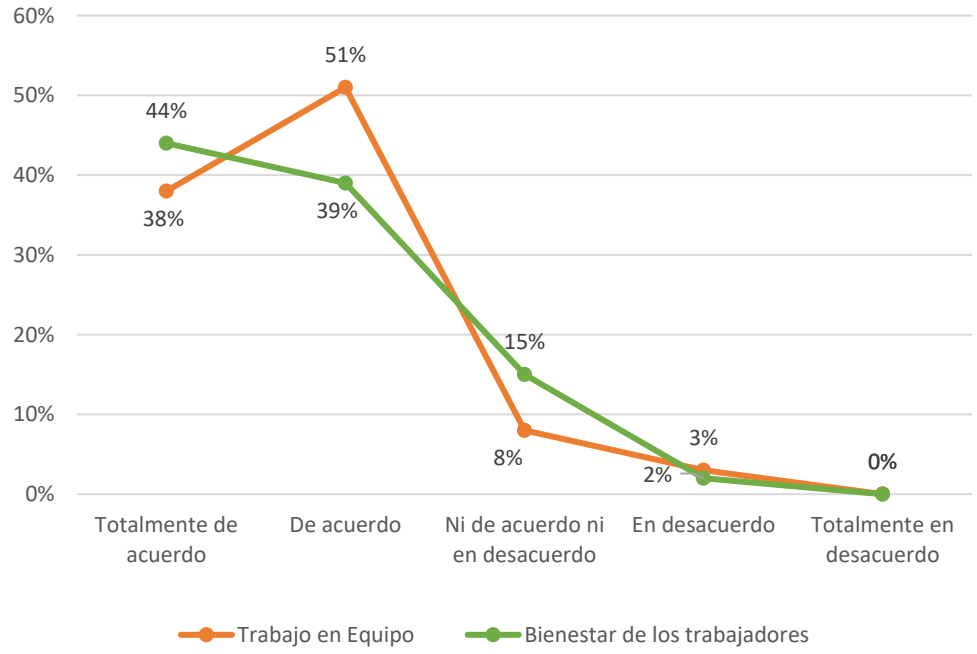
Además, se visualiza en base al anterior análisis que los trabajadores dependientes de los diferentes sectores públicos y privados prefieren realizar sus sugerencias o denuncias al empleador de forma anónima para proteger su identidad y ejercer al mismo tiempo el derecho de la libertad de expresión. El implementar dichos canales internos ayudaría a mejorar el entorno laboral, además de que los trabajadores ya no tendrían miedo las represalias por parte de sus superiores o de los empleadores. Esto es beneficioso para el centro de trabajo y al mismo

tiempo para el empleador debido a que mediante dichos canales el empleador se puede enterar de los problemas que existen en su empresa y podría mejorarlos además de que los trabajadores tendrían un mejor ambiente laboral en el cual puedan trabajar y desarrollar sus actividades diarias sin tener miedo a las retaliaciones por parte del empleador en el momento de expresarse sobre algún inconveniente o falencia que exista en el centro de trabajo.

3.1.2 Beneficios de la libertad de expresión en un ambiente adecuado y propicio

La libertad de expresión no es un derecho absoluto puesto que a que como todo derecho tiene una obligación o un límite al que puede llegar. Este límite es el derecho de la otra persona puesto a que la otra persona tiene los mismos derechos de opinar y el derecho al honor. Por este motivo es que la libertad de expresión se debe ejercer respetando los derechos al honor, dignidad, buena fe y muchos otros derechos conexos. Por este motivo dentro de la encuesta se realizó una pregunta sobre la libertad de expresión y si está ayuda a mejorar la colaboración y el trabajo en equipo dentro de los centros de trabajo. Mientras que 147 personas en conjunto con un grupo de 196 que dan un total de 342 personas de los 385 participantes consideran encontrarse totalmente de acuerdo o de acuerdo en que la libertad de expresión ayuda a mejorar la colaboración y el trabajo en equipo dentro del centro de trabajo.

Gráfico 8: Trabajo en equipo en el centro de trabajo



A pesar de ello dentro de los encuestados 29 personas se encuentran neutrales posiblemente porque este grupo percibe que la libertad de expresión es solo uno de muchos factores que contribuyan al trabajo en equipo o a su vez porque han tenido experiencias previas en las cuales se mal utilizó la libertad de expresión y esto tuvo consecuencias negativas en el grupo de trabajo. Por otra parte, también existen 3% que se encontrarán desacuerdo este porcentaje equivale al tres encuestados los cuales consideran encontrarse en desacuerdo con el enunciado debido a que posiblemente en anteriores experiencias la libertad de opinión no tuvo límite y esto derribó a generar más conflictos debido a que existió falta de respeto entre los compañeros de un grupo de trabajo causando esto una desunión en el grupo.

La libertad de expresión efectivamente ayuda a fomentar una colaboración efectiva entre los trabajadores del centro de trabajo sin embargo hay que ejercerla con responsabilidad y respeto y de una manera razonable. Debido a que existen opiniones que pueden expresarse de mala Fe o con ánimo de ofender a otra persona. Este tipo de opiniones ya no son consideradas una libertad de expresión razonable debido a que se expresa una opinión de mala Fe. Sin embargo, si la libertad de expresión se la utiliza de forma razonable esto contribuye a crear un ambiente de participación y confianza entre los trabajadores lo cual es esencial para crear una colaboración efectiva entre los compañeros de trabajo.

Libertad de expresión e identificación de problemas laborales

Un 83% de los encuestados consideran que libertad de expresión en su centro de trabajo contribuye al bienestar mental y física de los trabajadores. Por otro lado 170 personas de los 385 encuestados consideran que se encuentran totalmente de acuerdo en que la libertad de expresión influye en un ambiente laboral adecuado y propicio mientras que el 39% de personas se encuentran de acuerdo en que la libertad de expresión contribuye a mantener o el bienestar físico y mental de los trabajadores en su centro de trabajo.

Por otro lado 58 encuestados se mantienen en un estado neutral, esto puede deberse a una experiencia negativa o a su vez al desconocimiento de cómo la libertad de expresión influye en un ambiente laboral saludable. Mientras que una minoría que corresponde al 2% se encuentran en desacuerdo con qué el ejercer su derecho a la libertad de expresión conlleve a un ambiente propicio. Esta minería puede que en su centro de trabajo haya experimentado experiencias negativas cuándo ejerció este derecho. Es por eso que esta minoría consideran que la libertad de expresión no contribuye a mejorar el ambiente laboral en el centro de trabajo, sino que es contraproducente porque se encuentran expuestos a las represalias por parte de sus trabajadores o a su vez al acoso laboral.

Aún que también existe la posibilidad de que el temor a la libertad de expresión sea por el miedo que tienen de que alguna de las opiniones o ideas que tenga el trabajador sea malinterpretada por sus compañeros de trabajo. La mayoría de los encuestados consideran que el poder expresarse de forma libre en un ambiente laboral contribuye a que tengan un bienestar físico y mental. Es por ello que nos ha entrado trabajo se debería implementar políticas y realizar prácticas sobre espacios de comunicación abierta que fomente la libertad de expresión de los trabajadores. El promover la libertad de expresión dentro de los centros de trabajo tiene varios efectos positivos entre ellos está el mejorar la comunicación entre trabajadores y también entre trabajador y empleador.

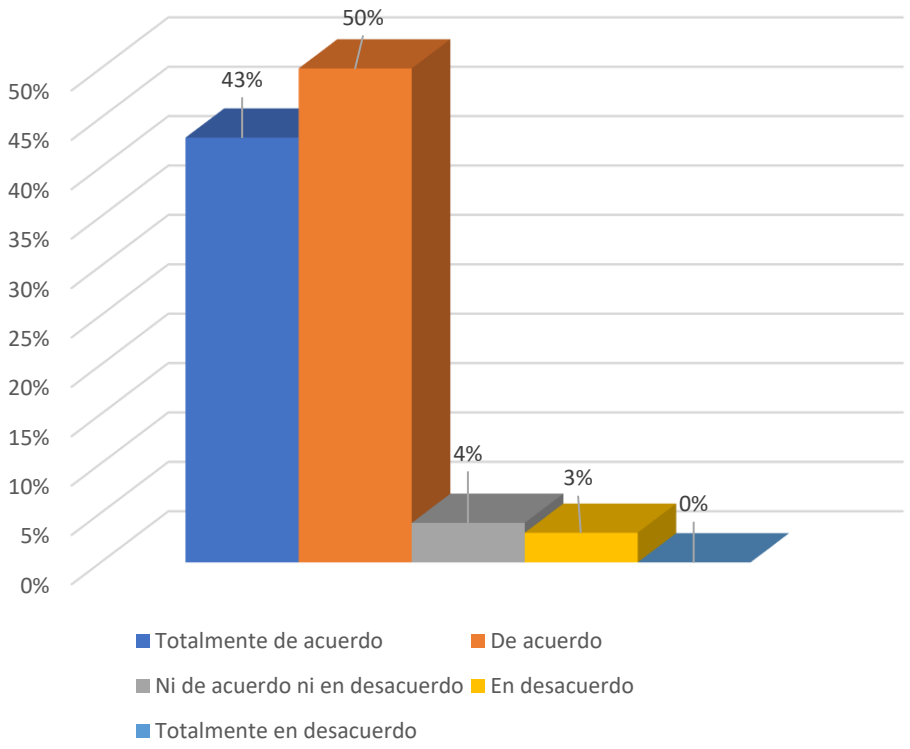
Sin embargo, la libertad de expresión tiene límites, pero si se establecen esos límites de forma equilibrada. El que los trabajadores puedan expresarse de forma libre puede llevar a tomar decisiones más rápido y a coordinar tareas de forma ágil. Por otra parte, también el fomentar la libertad de expresión es una forma de construir un ambiente laboral en el cual los trabajadores se sientan valorados y escuchados creando así un clima de confianza y de respeto mutuo en el cual como consecuencia se tendría la reducción del estrés y la prevención de posibles enfermedades psicológicas que se dan a consecuencia del estrés laboral.

Siguiendo esta misma línea al reducir el estrés laboral que se genera en los centros de trabajo se aumentaría la productividad de los trabajadores en el desarrollo de sus tareas diarias debido a que podrían solucionarse inquietudes, convirtiendo así a la libertad de expresión dentro del centro de trabajo como una opción viable para la solución de problemas

Libertad de expresión y solución de problemas laborales

La libertad de expresión en el centro de trabajo es un derecho fundamental puesto que permite que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes e ideas contribuyendo a que se forme un ambiente de confianza y transparencia entre el empleador y el trabajador. Es importante para los trabajadores tener un buen ambiente laboral debido a que también nos ayuda con su salud y a mejorar su rendimiento en las tareas diarias del centro de trabajo

Gráfico 9: libertad de expresión y solución de problemas laborales



La gran mayoría de los encuestados que son 361 personas de los 385 encuestados consideran que la libertad de expresión es una solución para identificar y mejorar problemas que existen dentro del establecimiento del trabajo se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con que la libertad es una manera de solucionar problemas laborales, siempre y cuando esta se ejerza forma razonable hacia su empleador. Debido a que de esta manera se puede mejorar el ambiente laboral y solucionar los problemas de manera efectiva, además de que se pueden evitar problemas futuros por miedo a una interpretación errónea, además de menorar el estrés laboral.

Sin embargo, también 17 personas que se encuentran neutrales puesto que consideran que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con esa descripción esto puede deberse a que posiblemente no han ejercido este derecho o tienen experiencias previas tanto positivas como negativas que los hacen mantenerse en un aspecto neutral. Y, sin embargo, existe 8 personas que de la misma manera pudieran tener experiencias previas o tienen miedo a las retaliaciones por parte de su empleado y es por ello que se encuentran en desacuerdo con el enunciado de que la libertad de expresión ayuda a mejorar e identificar problemas en el centro de trabajo.

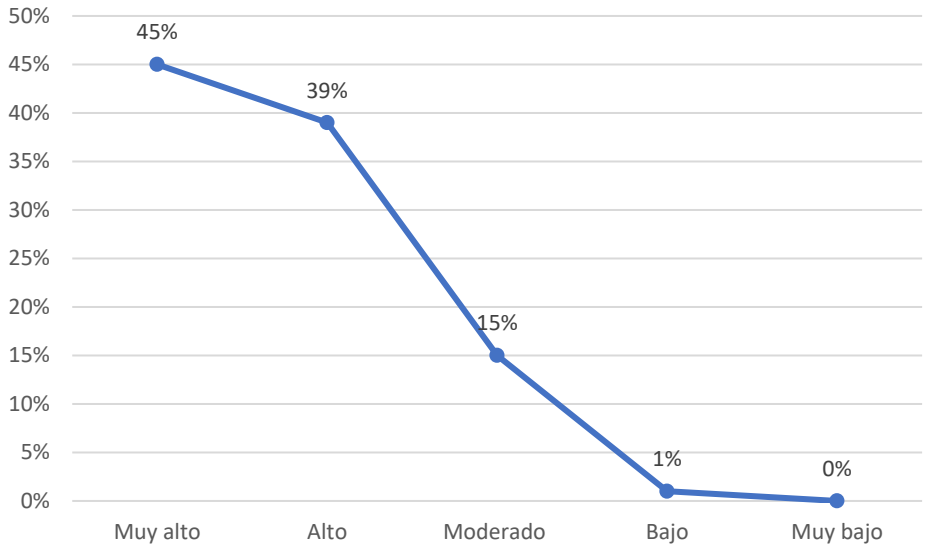
Resultados de evidencia a la mayoría de los encuestados optan porque en el centro de trabajo se promueva la comunicación abierta. Esta comunicación abierta es una herramienta esencial y ayuda identificar y mejorar problemas en el centro de trabajo, sin que los trabajadores sientan temor a las represalias que puedan tener los empleadores contra ellos por ejercer el derecho a la libertad de expresión de una forma razonable. Es por ello, que para que la libertad de expresión y la solución de problemas laborales vayan de la mano se debe acompañar de un marco de responsabilidad y respeto en el cual la libertad de expresión debe tener un límite razonable que no llegue a considerarse censura de opiniones.

Impacto de la libertad de expresión en los centros de trabajo

Un ambiente laboral en el cual predomine la libertad de expresión y el respeto entre trabajador y empleador tiene un impacto importante en la productividad de la empresa y en la dinámica organizacional. El derecho a la libertad de opinión ayuda a que los trabajadore se sientan empoderados y de esta manera puedan expresar sus ideas, opiniones, inquietudes e incluso hasta quejas. Sin embargo, este derecho debe ejercerse con responsabilidad, puesto a que se

debe respetar los derechos de los compañeros de trabajo, como el derecho al honor. Para de esta manera evitar futuros conflictos entre compañeros de trabajo.

Grafica 10: Impacto de un ambiente adecuado y propicio



Se analiza el impacto que tiene un adecuado ambiente laboral en donde se respeta la libertad de expresión. En este caso 171 de los trabajadores en conjunto con 151 trabajadores del total de 385 consideran que el impacto que tiene la libertad de expresión en el establecimiento laboral es muy alto o alto. Los trabajadores me conforman parte del grupo mayoritario consideran que el ejercer su derecho a la libertad de expresión en su establecimiento de trabajo mejora la productividad y la satisfacción de los trabajadores además de que mejora de forma continua la comunicación en la organización. Mínimo porcentaje que consta de 58 personas perciben que el impacto de la libertad de expresión es moderado.

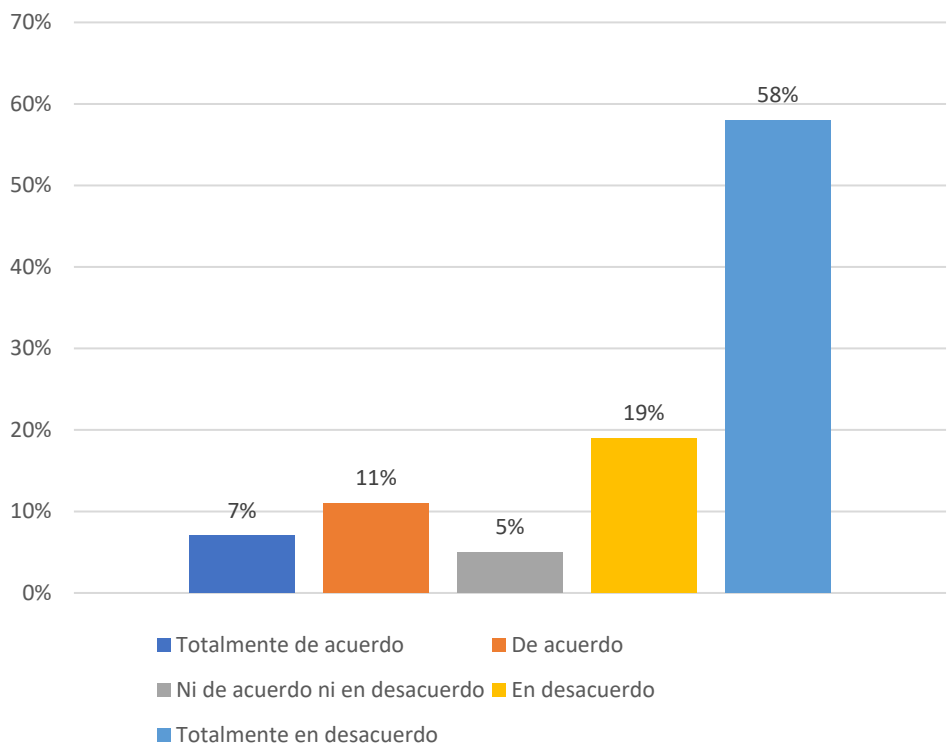
Lo cual puede indicar que existe una limitación en este centro de trabajo para expresar ideas de opiniones. Por otra parte, 5 personas consideran que el impacto en el centro de trabajo bajo. Puesto a que posiblemente no tengan información sobre este derecho, o a su vez consideran que puede tener un impacto negativo. Siguiendo en la misma línea este grupo minoritario que se encuentra conformado por 59 encuestados consideran que la libertad de expresión es importante en tu centro del trabajo, sin embargo, el derecho puede hacer que existan conflictos futuros por la mala comunicación entre los trabajadores. La libertad de expresión y el bienestar físico y mental de los trabajadores.

El grupo mayoritario de los encuestados consideran que exista un impacto muy alto o alto en el centro de trabajo cuando se utiliza la libertad de expresión. La libertad del precio ayuda a que los trabajadores en el futuro no tengan enfermedades psicológicas que son causadas por la fatiga y estrés laboral. Es necesario que la libertad de expresión no es absoluta, debido a que si es un derecho también debe cumplir con obligaciones. En base a esto la libertad de opinión debe coexistir en un ambiente laboral adecuado en el cual predomina el respeto mutuo y la buena fe para poder solucionar y evitar conflictos. La doctrina señala que opiniones que sean degradantes o perspectivas, así como ofensivas no pueden justificarse por ende deben existir medidas disciplinarias para este tipo de acción

Libertad de expresión e incumplimiento de obligaciones laborales

La capacidad que tiene un trabajador de poder ejercer su derecho a la libertad de expresión cuando existe incumplimiento de obligación es un caso claro de respeto de sus derechos y de que el trabajador como tal tiene conocimiento pleno de sus derechos y limitaciones con respecto a este derecho que no es absoluto. Esta capacidad también permite revelar de forma indirecta la eficiencia o deficiencia que existen en los centros de trabajo de la provincia de Cotopaxi con respecto a la comunicación organizacional.

Grafica 11: Libertad de expresión e incumplimiento de obligaciones laborales



De acuerdo a la información recabada 29 de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en que en su centro de trabajo pueden tener la libertad de hablar con su empleador sobre alguna obligación laboral que no ha sido cumplida. De igual manera 41 de los encuestados se encuentra de acuerdo con que pueden ejercer su derecho de opinar de forma libre en su centro de trabajo cuando existen incumplimiento de obligaciones laborales por parte de su empleador sin que este tome represalias hacia ellos.

Por otra parte, 19 personas se encuentran en un punto neutral, debido a que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo en que puedan expresarse libremente en su centro de trabajo sobre el incumplimiento de obligaciones laborales, esto puede ser debido a que ya tuvieron experiencias previas y estas fueron negativas o a su vez puede ser que se encuentran en un ambiente laboral en el cual se cumple con los haberes laborales y se respeta sus derechos. Por otro lado, la mayoría de los encuestados que son 297 trabajadores consideran que en su centro de trabajo no puede ejercer su derecho de la libertad de expresión cuando se trata del incumplimiento de obligaciones laborales por parte de su empleado esto se debe a que posiblemente existirían represalias en caso de realizar reclamos.

El 77% de los encuestados consideran que en su centro de trabajo no existe un espacio seguro en el cual puedan expresar sus causas de forma directa ante su empleador cuándo existe algún incumplimiento laboral, esto puede ser por el temor a las retaliaciones o a su vez la falta de

canales adecuados para presentar una quejan del empleador dentro del centro de trabajo. En el área del derecho laboral en el caso de existir incumplimientos por parte del empleador, el trabajador puede presentar quejas a través de la inspectoría de trabajo que es una instancia administrativa externa. Sin embargo, al realizar este procedimiento el trabajador podría tener a las represalias de su empleador.

Es por ello que estas situaciones afectan de forma negativa al ambiente laboral y a su vez a la productividad así también como al clima organizacional del centro de trabajo. Se puede visualizar una falta importante de comunicación interna en los centros de trabajo de la provincia de Cotopaxi. Aunque existe una minoría del 18% que afirma que en tu centro de trabajo tiene toda la libertad de expresarse en relación a temas laborales esto puede ser debido a que se trató de microempresas en donde los empleadores son más conscientes de las necesidades e inquietudes de sus trabajadores.

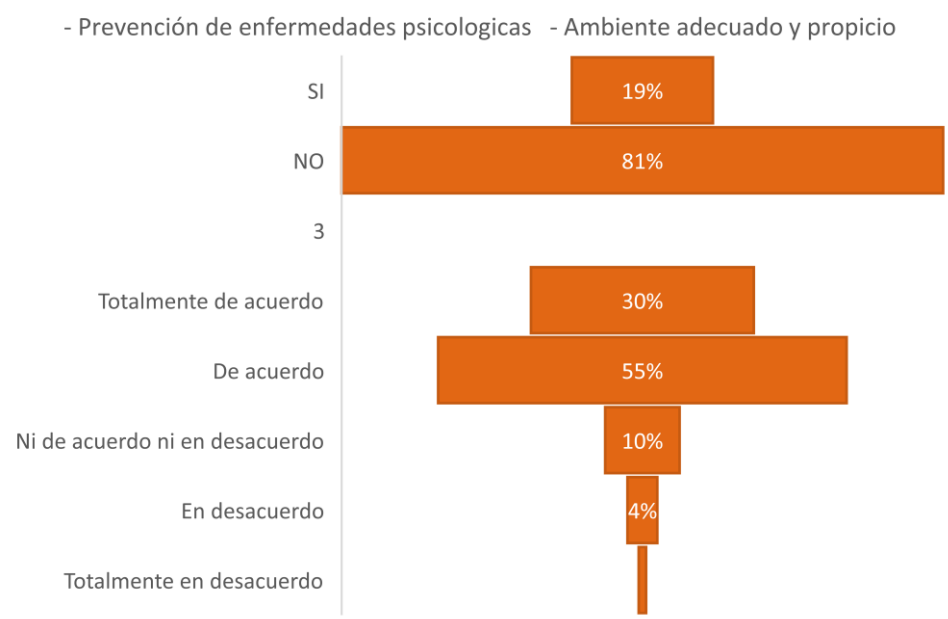
Aunque a su vez también puedes tratarse de la utilización efectiva de canales de comunicación internos en el centro de trabajo como buzones de sugerencias. Lo cual es muy productivo para la empresa debido a que al existir una mejor comunicación entre empleador y trabajador se pueden solucionar problemas de forma rápida y a su vez mejorar la moral que tiene el trabajador incrementando así el nivel de productividad y reduciendo el estrés laboral. Aunque por otro lado las personas que se encuentran en neutralidad en este caso refleja que en su centro de trabajo posiblemente tuvieron la oportunidad de ejercer su derecho de la libertad de expresión en base a temas laborales y en algunas ocasiones fueron tomadas de forma positiva por el empleador aunque puede ser que en otras ocasiones el empleador no lo vio de buena forma y quizás tomar represalias contra el trabajador es por eso que estas personas se pueden encontrar en un estado neutral.

3.1.3 Condiciones del ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio.

El estrés laboral provine de diferentes factores como el exceso de trabajo, la falta de tiempo para realizar los trabajos. El estrés es una respuesta emocional y en ocasiones física a un desequilibrio que percibe el cuerpo humano. Por este motivo Morales y Ronquillo (2022) manifiestan que “el estrés laboral está relacionado cuando las exigencias del trabajo no se

corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador" (p. 185). En tal caso el estrés laboral proviene de las exigencias que se solicitan en el centro de trabajo.

Grafica 12: Medidas para prevenir enfermedades psicológicas



En los centros de trabajo en los cuales laboran los trabajadores dependientes tienen suficientes medidas las cuales prevengan situaciones de fatiga laboral estrés o acoso laboral 311 personas consideran que en su centro de trabajo no existen medidas que los protejan de situaciones de estrés acoso o fatiga laboral. Hay que recalcar que los encuestados pertenecen a los sectores laborales tanto públicos como privados en tal caso se puede visualizar de forma evidente que en estos centros de trabajo no se cuentan con medidas de prevención para evitar enfermedades psicológicas que provienen del estrés laboral.

Caso contrario 75 encuestados consideran que en su centro de trabajo sí se cuenta con las medidas suficientes para evitar enfermedades psicológicas derivadas del estrés acoso o fatiga laboral. En este caso se puede denotar que para el empleador es importante que sus trabajadores se encuentren en óptimas condiciones para desarrollar sus labores diarias de forma productiva y eficaz.

La mayoría de trabajadores de pendientes que han contestado la encuesta realizada consideran que en su centro de trabajo no existen medidas suficientes que los protejan de futuras enfermedades psicológicas que pueden ser consecuencia del acoso estrés y fatiga laboral. Sin embargo, en este caso hay que recalcar que el implementar las medidas para prevenir estas situaciones ayudarían a que exista un ambiente laboral adecuado y propicio para que los trabajadores puedan desarrollar sus tareas diarias de una manera productiva. Además, el implementar dichas medidas ayudaría a mejorar la productividad de la empresa y acelerar los procesos de producción impuesto a que los empleados se encontrarían óptimas condiciones para laborar. Introducir medidas que ayuden a prevenir situaciones de estrés fatiga y acoso laboral es beneficioso para ambas partes puesto que para el empleador mejora sus procesos de producción y para el trabajador evita que trabaje porque en un ambiente laboral hostil.

Libertad de expresión y un ambiente adecuado y propicio

La libertad de expresión dentro del centro de trabajo es fundamental, puesto que el empleador puede tomar las opiniones de los trabajadores para optimizar servicios dentro de su empresa que mejoren la productividad de sus trabajadores. En base a lo manifestado Aparicio (2020) manifiesta que "las reglas de convivencia democrática dentro de la empresa hacen posible que las críticas que el trabajador pueda hacer al empresario sin dañar su honor constituyan un ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión" (p. 276). Un trabajador puede ejercer su derecho a la libertad de expresión, siempre y cuando tenga claros sus límites.

Los trabajadores que consideran que la libertad de expresión conlleva a crear un ambiente adecuado y propicio en su establecimiento de trabajo 329 personas se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo con que la libertad de expresión ayuda a crear un ambiente adecuado y propicio en el centro de trabajo esto demuestra que estas personas se encuentran de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la libertad de expresión contribuye a crear un ambiente adecuado y propicio por ende representa una gran mayoría.

Por otra parte, 39 encuestados se encuentran en neutralidad puesto que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la libertad de expresión sea positiva o negativa dentro de los centros de trabajo. Mientras que finalmente hay 17 personas que se divide entre 15 trabajadores que se encuentran en desacuerdo y 2 personas que se encuentran totalmente en desacuerdo no

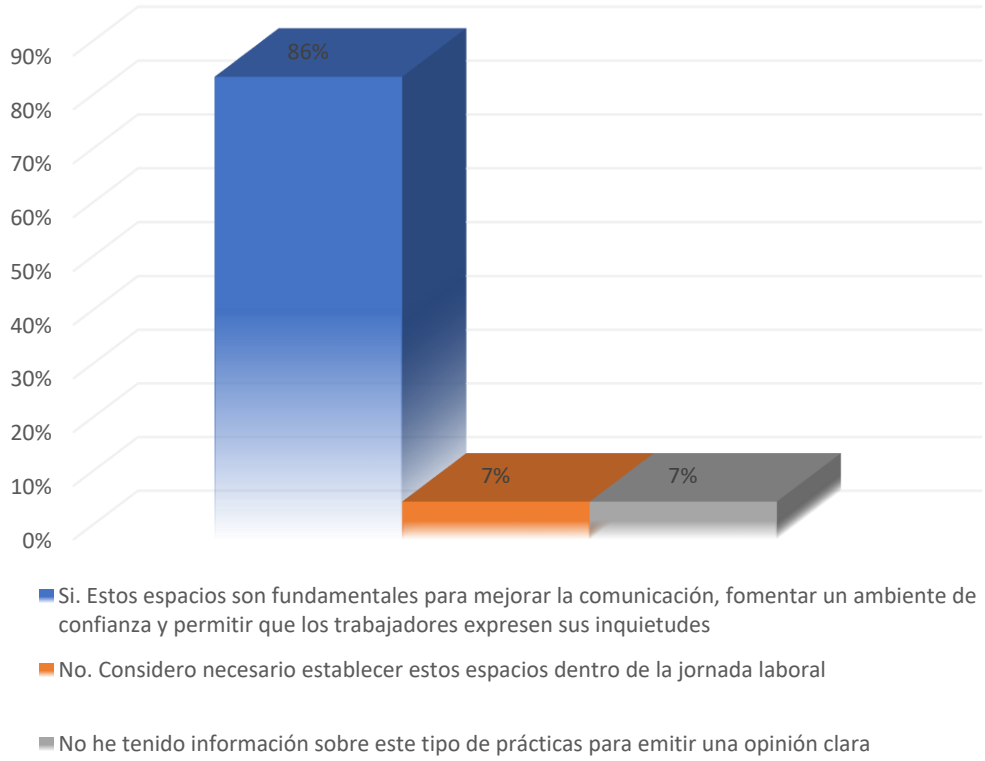
coinciden con el otro 85% de los encuestados debido a que discrepan en la decisión y afirman que la libertad de expresión no es beneficiosa ni construye un ambiente adecuado y propicio en el centro de trabajo para llevar las actividades diarias, esto puede ser debido al miedo a las retaliaciones que tienen los trabajadores o a su vez a que posiblemente este grupo de trabajadores tuvo unas experiencias negativas.

De acuerdo con el análisis de la gráfica se puede deducir que la gran mayoría de los encuestados reconocen que el ejercer su derecho a la libertad de expresión dentro del centro de trabajo contribuye a construir un ambiente laboral positivo el cual este predominado de bienestar colaboración y confianza. Además de que se apoya la comunicación abierta entre ambas partes que son los trabajadores y el empleador. Es necesario recalcar que la libertad de expresión dentro de los centros de trabajo también es una alternativa viable para la resolución de conflictos y también para crear un ambiente laboral adecuado y propicio a su vez de que ayudaría a mejorar y la productividad de la empresa. Por otro lado, la existencia de una parte neutral dentro de los encuestados es muy importante debido a este grupo de trabajadores se les puede motivar a que se expresen de forma libre con respecto a inquietudes en su lugar de trabajo.

Espacios de comunicación entre trabajadores y empleador

Se presenta la necesidad que tienen los trabajadores de que se abran espacios entre las jornadas laborales en donde los empleadores escuchan a los trabajadores sobre el ejercicio laboral. En este caso 331 personas consideran que si es necesario que existan estos espacios debido a que son indispensables para mejorar la comunicación y así fomentaron ambiente de confianza y permitir que los trabajadores expresen sus inquietudes ante sus empleadores. Mientras que por otro lado el 27 encuestados no considera que estos espacios sean necesarios dentro de la jornada laboral y finalmente la otra 27 persona no ha tenido información sobre la existencia de ese tipo de prácticas uno ha tenido la oportunidad de informarse sobre cómo se llevaría a cabo esta práctica para poder emitir una opinión clara al respecto, por ende, se encuentra en una posición neutral.

Grafica 13: Espacios de Comunicación entre trabajadores y empleador



Los datos evidencian que es necesario e indispensable establecer espacios dentro de las jornadas de trabajo en donde los trabajadores puedan ser escuchados libremente. Además de que se evidencia que los mismos trabajadores reconocen la importancia de crear estos espacios para que así el empleador pueda escuchar de forma abierta a los trabajadores. Esto refleja la necesidad que tienen los trabajadores de mejorar la comunicación organizacional de los centros de trabajos dando como resultado el general un ambiente de confianza en el cual se pueda expresar de forma libre la sugerencias e inquietudes que se tiene con respecto al bienestar y desempeño laboral.

Sin embargo, también se puede evidenciar que una minoría considera que no es necesario el abrir estos espacios esto puede ser debido a que posiblemente tuvieron experiencias previas que no fueron positivas. Mientras que por otra parte también existe un 7% que se encuentra neutral debido a que desconoce sobre este tipo de espacios y cómo se desarrollaría la convivencia o si sería productivo para su ambiente laboral. En el caso de este minoritario grupo que se mantiene neutral también se trata de una oportunidad para que fortalecer la participación de los trabajadores dentro de estos espacios, aunque al mismo tiempo también los trabajadores

de este porcentaje podrían tener miedo a que lo que hablen en estos espacios sea malinterpretado por el empleador

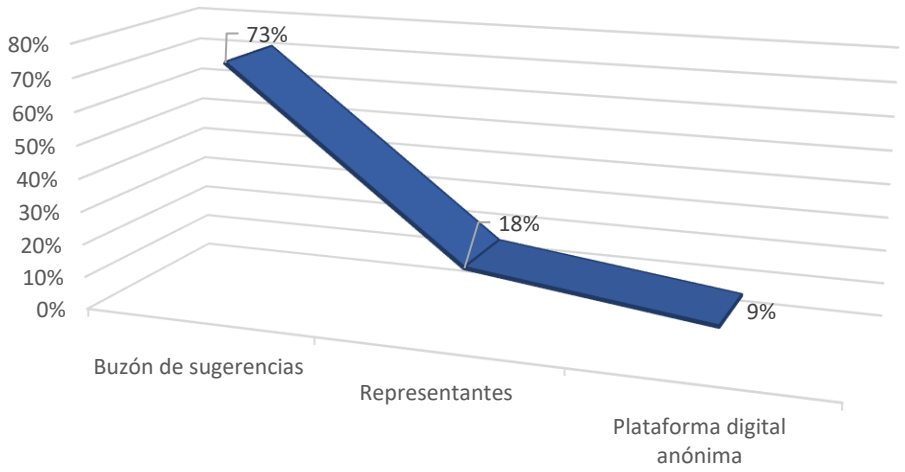
Canales internos para apoyar la libertad de expresión

El contar con canales internos en los cuales los trabajadores puedan comunicar sus inquietudes, sugerencias o denuncias hacia alguna incomodidad del centro de trabajo de forma confidencias es importante debido a que se fomenta la participación de los trabajadores Además de que la efectividad de estos canales depende de la confianza que genere para los trabajadores con respecto a su anonimato.

De los 385 encuestados 281 personas consideran el tipo de canal interno que los trabajadores prefieren que se implementen en su centro de trabajo para proteger su derecho a la libertad de expresión y proteger la identidad de los trabajadores y que es un canal interno óptimo dentro de su centro de trabajo, en el cual puedan realizar sus quejas sin temor a represalias, sería el buzón de sugerencias. Debido a que este ayuda a mantener el anonimato de los trabajadores con respecto a quejas o sugerencias para el centro de trabajo y apoya la libertad de expresión del trabajador.

Por otra parte, el restante de encuestados que son 72 personas de los 385 encuestados consideran que es beneficioso implementar un representante para poder expresarse de forma libre las sugerencias y denuncias al empleador. Sin embargo, esto sería contraproducente, puesto que el representante seria la persona que teme por las retaliaciones por parte del empleador. Finalmente, 33 trabajadores consideran que implementar una plataforma digital que sea anónima en la cual se pueda receptar denuncias y sugerencias por parte de los trabajadores sería beneficioso para así proteger su integridad y su anonimato.

Gráfico 14: Canales internos



Esto refleja un importante desafío para muchas empresas y microempresas el sector público y privado, debido a que la protección de la identidad del trabajador en el momento de denunciar o sugerir algo para el establecimiento de trabajo es fundamental para fomentar un ambiente laboral de confianza y seguro. Como consecuencia de este ambiente los trabajadores mejorarían su productividad por ende la empresa tendría una mejor organización productiva.

3.2. DISCUSIÓN:

Se ha identificado que los trabajadores dependientes tienen miedo a las represalias que puedan tomar los empleadores hacia ellos por expresar su opinión con respecto a temas laborales o dar opiniones personales. Anexo a esto se señala que en base al criterio de los trabajadores el poder ejercer su derecho a la libertad de expresión mejora el ambiente laboral y previene futuras enfermedades psíquicas y fiscas que están relacionadas al estrés y fatiga laboral. Esto implica que el permitir que los trabajadores ejerzan este derecho fundamental ayuda a prevenir enfermedades y por ende mejora el desempeño de los trabajadores de esta manera se mejora la producción de la empresa sin tener que presionar a los trabajadores con horas extras. Además de que se fortalece la participación activa de los trabajadores en los grupos de trabajo.

En base a lo establecido anteriormente se evidencia que a pesar de que el derecho a la libertad de expresión, asi como el derecho a un ambiente adecuado y propicio se encuentran establecidos en tratados internacionales y en la misma Constitución de la Republica del Ecuador existe una recha gigantesca entre la ley y la práctica de este derecho. Puesto a que, si se rebasa el límite de la libertad de expresión abusando de este derecho, el empleador puede acudir a utilizar el despido intempestivo en contra del trabajador.

En estudios previos se ha identificado que la libertad de expresión dentro del centro de trabajo es una opción viable y rápida para solucionar problemas entre compañeros de trabajo o para solucionar inquietudes. En este trabajo investigativo se lo corrobra puesto que desde el punto de vista de los trabajadores el implementar espacios en los cuales se pueda opinar y dar sugerencias a su empleador con respecto a inquietudes o quejas sobre el centro de trabajo puede evitar futuros accidentes laborales y se puede crear un ambiente laboral propicio.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

El análisis de la normativa nacional e internacional vigente, junto con las encuestas aplicadas a los trabajadores, confirmó la existencia de significativos desafíos para el ejercicio pleno de la libertad de expresión en los centros de trabajo de la provincia de Cotopaxi. A pesar de que el derecho a la libre expresión es fundamental y está garantizado, muchos trabajadores dependientes perciben un ambiente de temor a represalias, lo que limita su capacidad para manifestar opiniones, críticas o sugerencias, especialmente si estas son contrarias a las políticas de la empresa o a las acciones de sus superiores.

La investigación, fundamentada en la normativa ecuatoriana e internacional, así como en artículos científicos, demostró que un ambiente laboral donde se respeta y fomenta la libertad de expresión genera múltiples beneficios tanto para los empleados como para las empresas y microemprendimientos en la provincia de Cotopaxi. Para los trabajadores, la posibilidad de expresarse libremente contribuye a un mayor bienestar emocional, reduce el estrés y fomenta un sentido de pertenencia y valoración. Esto se traduce en un mejor clima laboral y una mayor satisfacción en el trabajo. Para las empresas, la libre expresión facilita la identificación temprana de problemas relacionados con la seguridad, la salud ocupacional.

Finalmente, en base a la encuesta realizada se evidencia que existen diversas condiciones del ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio puesto que se marca de forma gigantesca la necesidad de establecer espacios de dialogó entre los trabajadores y empleadores o superiores. Estos espacios mejoran la comunicación y fomentan la confianza de los trabajadores. También se identificó la urgencia y necesidad de implementar canales internos que protejan el anonimato de los trabajadores y disminuyan el miedo a las represalias que tienen los trabajadores.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a los empleadores ser más flexibles con sus trabajadores en lo que respecta al ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión. Si bien es cierto que este derecho no es absoluto y puede ser limitado, es crucial que cualquier restricción se aplique de una manera razonable, proporcionada y justificada,

Se recomienda capacitaciones frecuentes dirigidas a dueños de microemprendimientos y empresas. Estas capacitaciones no solo deberían enfocarse en el marco normativo de la libertad de expresión, sino, crucialmente, en demostrar los retornos positivos que genera. Es vital que los líderes empresariales entiendan cómo la apertura al diálogo y la retroalimentación constructiva se traduce directamente en mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal, y una mejor detección de riesgos operativos

Se recomienda implementar y fortalecer los canales internos de comunicación, especialmente herramientas como los buzones de sugerencias, asi como implementen mecanismos de comunicación bidireccional transparentes, como reuniones regulares de retroalimentación donde se garantice la participación sin temor a juicios. Estas acciones no solo promueven la libertad de expresión, sino que son fundamentales para identificar problemas y evitar futuros accidentes, asi como reducir el estrés laboral, mejorar el clima organizacional, y construir un entorno donde los trabajadores se sientan valorados y protegidos

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas.

Andrade., F. y Farias., D. (2023). Bienestar a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores. Revista Estudios Psicológicos. 3(2). 35-49 https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.003

Antezana. P. (2012). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 5(5), 67-78. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007

Aparicio Aldana, R. K. (2020). Derechos A La Libertad De Información Y Expresión Y Expresión En El Contrato Del Trabajo: (Ed.). J.M. BOSCH EDITOR. Https://ElibroNet.Uta.Lookproxy.Com/Es/Ereader/Uta/158323?Page=49

Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. El Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ciudad Alfaro, Montecristi, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 449. 20 de octubre de 2008. Última reforma 2022. https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador

Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2005). Código del Trabajo de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 167. 16 de diciembre de 2005. Última reforma 2020. https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo

Boza., G. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. THĒMIS-Revista de Derecho 65. 13-26

file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193-1.pdf

Bernal, J. (2023). Ambiente laboral, discriminación y acoso: Análisis desde la perspectiva legal ecuatoriana. *Revista Cálamo*, (15), 77–91. https://doi.org/10.61243/calamo.15.133

Cavero, S. M. (2024). La libertad de expresión en el trabajo: una innovadora contribución a entornos laborales seguros y saludables. Laborem, 22(29). 19–38. https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.1

De Andrade-Tavares, F., y Farias, D. (2023). Bienestar a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores. Revista Estudios Psicológicos. 3(2). 35-49. https://www.semanticscholar.org/paper/Bienestar-laboral-a-trav%C3%A9s-de-un-abordaje-de-las-su-Andrade-Tavares-Farias/6051c4740f0cfd10f10ce4dbbf1bbba547864e59

Doyle., A. (2022). LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE. Alianza Editorial. https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs//9788413627403.pdf

DECRETO EJECUTIVO 255. Reglamento de seguridad y salud en el trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

Defensoría del Pueblo. (2023). *RESOLUCIÓN No. 010-DPE-CGAJ-2023: Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Defensoría del Pueblo.* *https://www.dpe.gob.ec/wp-content/dperesoluciones2023/resolucion_010_2023.pdf*

Gómez, P. (2009). Libertad de expresión: protección y responsabilidades. Editorial Quipus. file:///C:/Users/User/Downloads/LEXTN-Gomez-136104-PUBCOM.pdf

Gómez., P. y Villanueva., E. (2010). Libertad de expresión y sus implicaciones legales: análisis normativo de los delitos contra el honor en América Latina. Editorial CIESPAL. https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/126093-opac

González., H. (2022). ACTUACIÓN INSTITUCIONAL SOBRE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. Papel de las instituciones sobre la libertad de expresión en el ámbito laboral. Revista Internacional de Cultura Visual. 9. 2-12 https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3759

Grisolia., J. (2015). Manual De Derecho Laboral. (3° Ed.) Editorial Abeledoperrot S.A. https://www.academia.edu/39486829/Manual_de_Derecho_Laboral_2015_Grisolia

Guamaní., J. (2024). LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR. 8(2). 6867- 6889. file:///C:/Users/User/Downloads/11098-Texto%20del%20art%C3%ADculo-57217-2-10-20240521.pdf

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

INNOTECH. (2023). Diferencia entre la protección laboral y la seguridad laboral. https://www.innotech-safety.com/es/sistema-anticaida/diferencia-entre-la-proteccion-laboral-y-la-seguridad-laboral

Iturralde, C. y Soria, V. (2021). Metodología de la investigación. Editorial e Imprenta de la Universidad de Guayaquil https://libros.ug.edu.ec/index.php/editorial/catalog/view/47/47/189

Kaufmann, E. (25 de junio del 2022). Una amenaza generacional a la libertad de expresión. *City Journal*. https://www.city-journal.org/article/a-generational-threat-to-free-expression?utm_source=chatgpt.com

López., J. (2019). Antecedentes históricos del Derecho del trabajo. El contrato de trabajo; objeto, causa y sujetos contratantes. UNIVERSAT OBERTA DE CATALUNYA. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147126/8/DerechoDelTrabajoyDeLaSeguridadSocial_Modulo1_AntecedentesHistoricosDelDerechoDelTrabajo.pdf

Machicado., J. (2010). Derecho del trabajo. Machicado. Universidad San frascisco Xavier. https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf

Maldonado, F., Alvarez, R., Maldonado, P., Cordero, G y Capote, M. (2023). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: de la teoría a la práctica. Puerto Madero Editorial. https://doi.org/10.55204/pmea.24

Masabanda, G. (2018). Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo. PÍO XII. https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-manabi/derecho-laboral/libro-instrumento-juridico-contratacion-individual-de-trabajo/21620245

Morales., M. y Ronquillo., J. (2022). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. Digital Publisher.6(2). 183-192 https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/498/637

Muñoz., K. y Guillermo., J. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. Universidad Espíritu Santo. 1 (1). 42-63. file:///C:/Users/User/Downloads/722-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4238-1-10-20211108.pdf

Navas., E. (2018). Prevención de riesgos laborales: sector servicios: riesgos específicos del trabajo de dependientes. (2 ed). Interconsulting Bureau S.L. https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/ereader/uta/111449

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Saldaña., C. Carrión., M Chavéz., J. y Díaz., E. (2022). Condiciones sociolaborales y desgaste psíquico en trabajadores durante la pandemia. Estudio comparativo. Revista Médica del Instituto Mexicano Social, 60, 624 - 631.

https://www.semanticscholar.org/paper/Condiciones-sociolaborales-y-desgaste-ps%C3%ADquico-en-Salda%C3%B1a-Orozco-Carri%C3%B3n-Garc%C3%ADa/e47b3fed690057791792857c18a4955823416548

Organización internacional del trabajo. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1

Pérez., R. (2012). El ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de las organizaciones: estudio en las mejores empresas para trabajar en Colombia. Ean universidad. http://hdl.handle.net/10882/3203

Pérez., O. (2010). Libertad de expresión y el caso del lenguaje del odio: Una aproximación desde la perspectiva norteamericana y la perspectiva alemana. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, 21, 67-104 https://turia.uv.es/index.php/CEFD/article/view/293/3012

Quincho, R., Cardenas, J., Inga, V., Bada, W., Espinoza, G y Yangali, H. (2022). Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.039

Ron Latas., R. y Lousada., J. (2021). "LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL TRABAJO Y REPRESALIAS POR DENUNCIAR IRREGULARIDADES". Anuario facultad de derecho de la universidad de coruña. 24. 192-212 **DOI:** https://doi.org/10.17979/afdudc.2020.24.0.7485

Romero, R., Mayta, D., Ancaya, M., Tasayco, S y Berrio, M. (2024). Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales. Editorial IDICAP PACIFICO. DOI: https://doi.org/10.53595/eip.012.2024

Saldaña-Orozco C., Carrión-García, M.Á., Chávez-Sánchez, J.A., y Díaz-Andrade, E. (2022). Condiciones sociolaborales y desgaste psíquico en trabajadores durante la pandemia. Estudio comparativo. Revista Médica del Instituto Mexicano Social, 60, 624 - 631.

https://www.semanticscholar.org/paper/Condiciones-sociolaborales-y-desgaste-ps%C3%ADquico-en-Salda%C3%B1a-Orozco-Carri%C3%B3n-Garc%C3%ADa/e47b3fed690057791792857c18a4955823416548

Uribe., J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial el manual moderno S.A. https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf

Ugarte., J. (2005). La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. GACETA LABORAL, 11(1), 23-50. https://www.redalyc.org/pdf/336/33611102.pdf

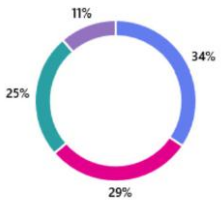
Valiente., F. (2020). LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LAS REDES: TITULARES, LÍMITES Y SU EJERCICIO EN EL MUNDO ONLINE. ICADE. https://catedracervello.ie.edu/wp-content/uploads/sites/570/2021/02/XIV-premio-cervello-accesit.pdf

ANEXOS

Información general sobre respuestas

1. Seleccione su rango de edad

18-30	133
30-45	113
45-55	96
55-65 o mas	44



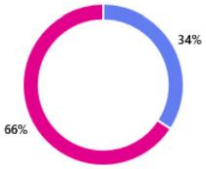
2. Seleccione su género

Masculino	220
Femenino	166



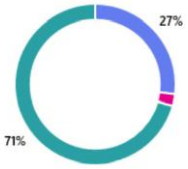
3. Selección el sector en el que trabaja

Público	132
Privado	254



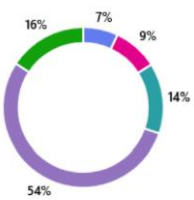
4. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que corresponde a la libertad de expresión?

El derecho fundamental de expresar opiniones, ideas y pensamientos libremente, sin censura ni…	104
La obligación de seguir las directrices impuestas por las autoridades en materia de expresión pública.	9
Expresión de opiniones que no incomoden a otros	273



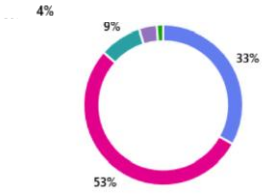
5. ¿En su establecimiento de trabajo existe libertad para expresar opiniones personales de forma razonable?

Siempre	27
Casi siempre	35
A veces	55
Rara Vez	208
Nunca	61



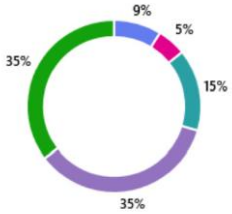
6. ¿Ha sentido que expresar su opinión de forma razonable ha generado consecuencias negativas en el entorno laboral?

Totalmente de acuerdo	128
De acuerdo	206
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33
En desacuerdo	14
Totalmente en desacuerdo	5



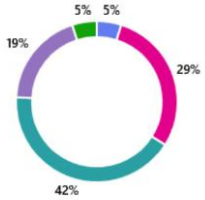
7. ¿Con que frecuencia se siente libre de expresar desacuerdos con decisiones de sus superiores, propietarios o representantes legal es de los centros de trabajo?

Diaria	34
Semanal	21
Mensual	59
Trimestral	136
Anual	136



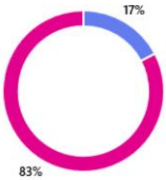
8. Teme ser objeto de retaliaciones por manifestar su opinión de forma razonable sobre temas laborales en su centro de trabajo?

Siempre	19
Casi siempre	112
A veces	162
Rara Vez	74
Nunca	19



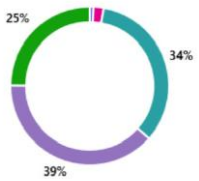
9. ¿Existen canales internos para receptar denuncias o sugerencias que protegen la identidad de los trabajadores?

Si	67
No	319



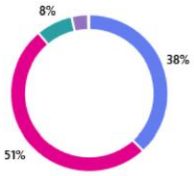
10. ¿Alguna vez ha sido sancionado por actos que constituyen marginación o discriminación, por expresar opiniones en el ám bito laboral?

Siempre	3
Casi siempre	8
A veces	130
Rara Vez	149
Nunca	96



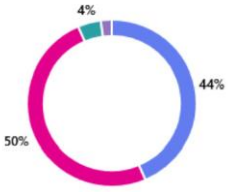
11. ¿La libertad de expresión mejora la colaboración y el trabajo en equipo dentro del centro de trabajo?

Totalmente de acuerdo	147
De acuerdo	196
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29
En desacuerdo	13
Totalmente en desacuerdo	1



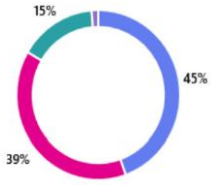
12. ¿La libertad de expresión permite identificar y mejorar problemas existentes en el centro de trabajo?

Totalmente de acuerdo	168
De acuerdo	193
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17
En desacuerdo	8
Totalmente en desacuerdo	0



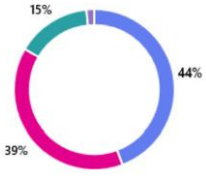
13. ¿Cuál considera que es el impacto que tiene un ambiente laboral donde se respeta la libertad de expresión?

Muy alto	172
Alto	150
Moderado	59
Bajo	5
Muy bajo	0



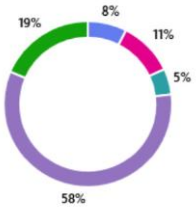
14. ¿Considera usted que expresarse libremente en el ambiente laboral respecto al ejercicio laboral, contribuye al bienestar mental y físico de los trabajadores?

Totalmente de acuerdo	171
De acuerdo	151
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	58
En desacuerdo	6
Totalmente en desacuerdo	0



15. ¿En caso de existir un incumplimiento de obligaciones laborales puede expresar libremente su queja ante su empleador?

Totalmente de acuerdo	29
De acuerdo	41
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19
En desacuerdo	225
Totalmente en desacuerdo	72



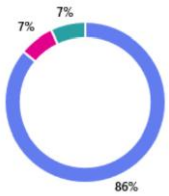
16. ¿Considera que el poder expresarse libremente un trabajador sobre aspectos del ejercicio laboral, conlleva a crear un ambiente adecuado y propicio en los centros de trabajo?

Totalmente de acuerdo	116
De acuerdo	214
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39
En desacuerdo	15
Totalmente en desacuerdo	2



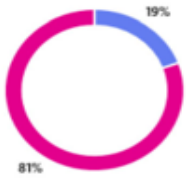
17. **¿Considera usted, que es necesario establecer espacios en las jornadas de trabajo donde los empleadores, puedan escuchar libre mente a los trabajadores sobre el ejercicio laboral?**

Si. Estos espacios son fundamentales para mejorar la comunicación, fomentar un ambiente de confianza …	
No. Considero necesario establecer estos espacios dentro de la jornada laboral	27
No he tenido información sobre este tipo de prácticas para emitir una opinión clara	27



18. **¿Considera usted que existen medidas suficientes para prevenir situaciones de estrés, acoso o fatiga laboral?**

Si	75
No	311



19. **¿Cuál de los siguientes canales internos considera usted que se debe implementar en su centro de trabajo para receptar denuncias o sugerencias protege la identidad y la libertad de expresión de los trabajadores?**

Buzón de sugerencias	281
Representantes	72
Plataforma digital anónima	33

