



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

Facultad de Ciencias Sociales y Bienestar Social

Carrera de Derecho

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y
Tribunales de la República del Ecuador**

Tema:

Análisis de la Normativa Jurídica Ecuatoriana sobre Enfermedades Laborales y
Profesionales. 2022.

Autor:

Jhonnán Jomar Mendoza Mejía.

Tutor:

Ab. Verónica Piloso Alexandra Moreira, Mg.

Manta, 2024

Certificado de aprobación por el Tutor.

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora **Abg. Verónica Alexandra Piloso Moreira, Mg** de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la carrera de derecho de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular y/o proyecto de investigación bajo la autoría del estudiante Mendoza Mejía Jhonnán Jomar, legalmente matriculado en la carrera de derecho, período académico 2023 (2), cumpliendo el total de 192 horas, cuyo tema del artículo Científico es "Análisis de la normativa jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales. 2022".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 30 de noviembre del 2023.

Lo certifico,



Abg. Verónica Alexandra Piloso Moreira, Mg
Docente Tutor(a)
Área:

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

Declaración de autoría

Declaración de autoría

El trabajo de grado denominado "Análisis de la Normativa Jurídica Ecuatoriana sobre Enfermedades Laborales y Profesionales. 2022". Ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las paginas correspondientes, cuyas fuentes incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.



Mendoza Mejia Jhonnan Jomar

Agradecimiento.

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, cuya guía y fortaleza me han sostenido a lo largo de todo este proceso. Sin Su amor y misericordia, este logro no habría sido posible.

A mis padres, quienes han sido mi pilar fundamental, les debo todo. Su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios han sido la base sobre la cual he construido mis sueños. Gracias por creer en mí y por ser mi mayor inspiración.

A mi tía Carly, mi papi Boris y mi abuelita Angelita, que han sido un apoyo fundamental e inspiración a seguir adelante.

A mis demás familiares, gracias por su cariño y por siempre estar presentes en los momentos importantes de mi vida. Sus palabras de aliento y sus oraciones han sido una fuente constante de motivación.

A mis compañeros de clase y amigos, les extiendo mi gratitud por su amistad y por los momentos compartidos. Juntos hemos enfrentado retos y celebrado triunfos, creando recuerdos que durarán toda la vida. Su apoyo y camaradería han sido invaluable durante este camino académico.

Finalmente, a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a la realización de esta tesis, directa o indirectamente, les agradezco de todo corazón. Su contribución ha sido esencial para la culminación de este trabajo.

Dedicatoria.

A mis padres, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido mi mayor fuente de inspiración y motivación. Gracias por su fe en mí y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mi tía Carly, por su apoyo y por ser siempre una guía llena de sabiduría y cariño. Tus consejos y aliento han sido esenciales en mi vida.

A mi abuelita, cuya amorosa presencia y palabras de aliento han sido un refugio constante. Gracias por tus enseñanzas y por siempre estar ahí para mí.

A mis hermanos y demás familiares, por su cariño y por siempre estar ahí, celebrando mis logros.

A mis amigos y compañeros, por su amistad y apoyo incondicional. Gracias por compartir conmigo esta experiencia y por hacer de este viaje uno lleno de aprendizajes y recuerdos inolvidables.

Finalmente, dedico este trabajo a todos aquellos que de alguna manera han influido positivamente en mi vida académica y personal. Sus contribuciones han sido fundamentales para la realización de este sueño.

Con todo mi cariño y gratitud.

CONTENIDO

Certificado de aprobación del tema	II
Certificado de aprobación por el Tutor.....	III
Certificado Anti plagio.....	IV
Agradecimiento.....	V
Dedicatoria	VI
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objeto del problema	4
1.4. Objetivos:	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos:	4
1.5. Justificación.....	4
1.6. Importancia.....	5
1.7. Hipótesis.....	6
1.8. Variables.....	7
II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Salud y salud ocupacional.....	8
2.1.1. Salud.....	8
2.1.2. Salud ocupacional.....	9
2.1.3. Riesgo laboral y condiciones laborales.....	10
2.2. Enfermedades laborales y profesionales.....	12
2.2.1. Enfermedades profesionales.....	12
2.3. Clasificación de las enfermedades profesionales.....	13
2.3.1. Clasificación por la intensidad.....	14
2.3.2. Clasificación por el agente causal.....	15
2.4. Técnicas y acciones preventivas.....	16
2.5. Criterios de enfermedades profesionales.....	18
2.6. Marco legal internacional las Enfermedades Profesionales.....	20

2.6.1.	Convenios y Recomendaciones de la OIT.....	20
2.6.2.	Directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS)	22
2.6.3.	Otros Instrumentos Internacionales relevantes.....	23
2.7.	Marco legal de Ecuador	24
2.7.1.	Constitución de la República del Ecuador.....	24
2.7.2.	Código de Trabajo.	25
2.7.3.	Decreto Ejecutivo 23943: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (1986).....	26
2.7.4.	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución No. C.D. 513 del IESS)	26
2.7.5.	Acuerdos Ministeriales.	27
III.	MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1.	Tipo de investigación.....	28
3.2.	Método de investigación.....	28
3.3.	Técnicas de investigación.....	29
3.4.	Discusión.....	30
3.4.1.	Análisis sobre el proceso de diagnóstico, notificación, compensación y rehabilitación de las enfermedades profesionales.....	30
3.4.2.	Tipos de compensaciones:.....	32
3.4.3.	Entrevistas a empleadores de empresas y a el Coordinador de la Inspectoría de Trabajo del Cantón Portoviejo:.....	33
3.5.	Resultados de las entrevistas.....	39
IV.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1.	Conclusiones:.....	40
4.2.	Recomendaciones:	41
	Bibliografía.....	43
	Anexos:	47

RESUMEN

La realidad del entorno laboral presenta múltiples riesgos que han llevado a la creación de normativa jurídica para proteger la salud de los trabajadores. Sin embargo, producto de las actividades realizadas dentro del trabajo, existen enfermedades causadas directa o indirectamente por las actividades inherentes al trabajo, evidenciando la necesidad de evaluar críticamente la normativa vigente.

La problemática radica en que la normativa jurídica ecuatoriana podría presentar deficiencias en su actualización, coherencia y aplicabilidad, limitando su efectividad para proteger adecuadamente a los trabajadores frente a los riesgos laborales actuales.

El objetivo general de la investigación es analizar la normativa jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales vigente en 2022. La metodología incluye la identificación y descripción de las principales leyes y reglamentos, el análisis de los mecanismos de prevención, diagnóstico y tratamiento, y la evaluación de las medidas de seguridad a través de entrevistas.

Los principales resultados muestran que, si bien existe un marco legal, existen deficiencias en su actualización y aplicación efectiva. Se identificaron deficiencias normativas, especialmente en relación a nuevas formas de trabajo, y debilidades en los mecanismos de prevención y tratamiento y compensación. Además, se evidenció que es necesario fomentar una mayor colaboración entre las instituciones de control y las empresas, estableciendo canales de comunicación más directos y eficientes.

Palabras Claves: Enfermedades profesionales, normativa laboral, salud ocupacional, seguridad social, prevención de riesgos.

ABSTRACT

The reality of the work environment presents multiple risks that have led to the creation of legal regulations to protect workers' health. However, as a result of activities carried out within work, there are diseases caused directly or indirectly by activities inherent to the job, highlighting the need to critically evaluate the current regulations.

The problem lies in the fact that Ecuadorian legal regulations may present deficiencies in their updating, coherence, and applicability, limiting their effectiveness in adequately protecting workers against current occupational risks.

The general objective of the research is to analyze the Ecuadorian legal regulations on occupational and professional diseases in force in 2022. The methodology includes the identification and description of the main laws and regulations, the analysis of prevention, diagnosis, and treatment mechanisms, and the evaluation of safety measures through interviews.

The main results show that, while a legal framework exists, there are deficiencies in its updating and effective application. Regulatory deficiencies were identified, especially in relation to new forms of work, and weaknesses in prevention, treatment, and compensation mechanisms. Furthermore, it was evident that it is necessary to promote greater collaboration between control institutions and companies, establishing more direct and efficient communication channels.

Keywords: Occupational diseases, labor regulations, occupational health, social security, risk prevention

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral, con sus múltiples riesgos inherentes, ha sido históricamente objeto de atención jurídica en aras de salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores. A pesar de los notables avances en la legislación laboral a nivel global, las enfermedades laborales y profesionales persisten como una preocupación significativa, evidenciando la necesidad de una evaluación crítica de la normativa jurídica que regula este aspecto fundamental de la vida laboral.

El objeto de estudio de esta investigación es la normativa jurídica ecuatoriana relacionada con enfermedades laborales y profesionales vigente en el año 2022. El objetivo general es analizar dicha normativa con el fin de evaluar su efectividad para proteger adecuadamente a los trabajadores y garantizar una gestión óptima de las enfermedades profesionales. Para cumplir con este objetivo, la investigación se ha planteado tres objetivos específicos: 1) Identificar y describir las principales leyes y reglamentos que conforman la normativa ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales; 2) Analizar los mecanismos de prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades laborales establecidos en la normativa; y 3) Evaluar las medidas de seguridad, prevención y manejo de las enfermedades profesionales a través de entrevistas a sectores industriales y un funcionario de Inspectoría de Trabajo.

La metodología empleada en este estudio combina el análisis documental de la normativa jurídica ecuatoriana con un enfoque cualitativo. En primer lugar, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de las principales leyes, reglamentos y normativas relacionadas con la salud y seguridad ocupacional en el país, lo cual permitió identificar y describir el marco legal vigente en 2022. Posteriormente, se realizaron entrevistas semiestructuradas con representantes de diversos sectores industriales y un funcionario de la Inspectoría de Trabajo. Estas entrevistas tuvieron como objetivo profundizar en la comprensión de los mecanismos de prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades laborales, así como en la evaluación de las medidas de seguridad y manejo de enfermedades profesionales desde la perspectiva de los actores clave.

El análisis integrado de la información documental y las entrevistas permitió identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en la normativa jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales. Esto a su vez posibilitó formular recomendaciones para fortalecer la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores en el país.

El aporte de esta investigación radica en varios aspectos. En primer lugar, contribuye a generar conocimiento actualizado sobre la efectividad de la normativa jurídica ecuatoriana en materia de enfermedades laborales y profesionales, puesto que, si bien existen avances legislativos, la persistencia de estos problemas de salud pública evidencia la necesidad de una evaluación crítica. En este sentido, el estudio identifica áreas de mejora en la normativa, lo cual puede orientar futuras reformas y actualizaciones que fortalezcan la protección de los trabajadores. Esto es especialmente importante en un contexto de transformación del mundo laboral, donde emergen nuevos riesgos que podrían no estar adecuadamente contemplados en la legislación vigente.

Adicionalmente, el análisis de la alineación de la normativa ecuatoriana con estándares internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contribuye a promover el cumplimiento de compromisos y la adopción de mejores prácticas a nivel nacional.

Este estudio se presenta como una contribución relevante para fortalecer la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores ecuatorianos, a través de un análisis crítico de la normativa jurídica vigente y la identificación de áreas estratégicas de mejora. Sus resultados pueden orientar reformas que garanticen el cumplimiento efectivo de los derechos laborales y la reducción del impacto de las enfermedades profesionales en el país. Finalmente, esta investigación sienta las bases para futuros estudios en el campo de la salud ocupacional y el derecho laboral en Ecuador. Los hallazgos y recomendaciones pueden servir como punto de partida para profundizar en el análisis de la implementación y efectividad de las políticas y programas de prevención y manejo de enfermedades profesionales.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El entorno laboral, con sus múltiples riesgos inherentes, ha sido históricamente objeto de atención jurídica en aras de salvar la salud y el bienestar de los trabajadores. A pesar de los notables avances en la legislación laboral a nivel global, las enfermedades laborales y profesionales persisten como una preocupación significativa, evidenciando la necesidad de una evaluación crítica de la normativa jurídica que regula este aspecto fundamental de la vida laboral. Este proyecto de investigación se adentra en la compleja red de desafíos que enfrenta la normativa existente, buscando identificar áreas de mejora para fortalecer la protección de la salud de los trabajadores.

En primer lugar, uno de los problemas centrales reside en la insuficiencia de la normativa actual. A medida que la naturaleza del trabajo evoluciona y se diversifica, la legislación podría no estar evolucionando a la par para abordar los riesgos emergentes. Nuevas formas de empleo, como el teletrabajo, plantean desafíos únicos que podrían no estar debidamente contemplados en las leyes laborales existentes, dejando a los trabajadores desprotegidos frente a enfermedades derivadas de estas nuevas modalidades de trabajo.

La inconsistencia y falta de uniformidad en las leyes laborales a nivel nacional e internacional constituyen otro punto crítico. Las discrepancias entre diferentes jurisdicciones y sectores industriales pueden generar ambigüedades interpretativas, debilitando la aplicación efectiva de la normativa. Esta falta de coherencia puede resultar en situaciones en las que los trabajadores en una región o industria específica gozan de una protección más efectiva que otros, creando disparidades injustas en la salvaguarda de la salud laboral.

Además, la efectividad de los mecanismos de prevención y compensación se presenta como un área problemática. Aunque las leyes establecen protocolos para prevenir enfermedades laborales y proporcionar compensaciones a los trabajadores afectados, la aplicación práctica de estos mecanismos podría ser insuficiente.

1.2. Formulación del problema.

¿En qué medida la normativa jurídica ecuatoriana vigente en 2022 aborda de manera efectiva la prevención, reconocimiento y compensación de las enfermedades laborales y profesionales?

1.3. Objeto del problema.

La normativa jurídica ecuatoriana relacionada con enfermedades laborales y profesionales vigente en el año 2022.

1.4. Objetivos:

1.4.1. Objetivo general:

Analizar la normativa jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales en el año 2002.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Identificar y describir las principales leyes y reglamentos que conforman la normativa ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales.
- Analizar los mecanismos de prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades laborales establecidos en la normativa.
- Evaluar las medidas de seguridad, prevención y manejo de las enfermedades profesionales a través de entrevistas a sectores industriales y un funcionario de Inspectoría de Trabajo.

1.5. Justificación.

La presente investigación se justifica por la necesidad de realizar un estudio de la normativa jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales a fin de evaluar la protección efectiva de la salud y el bienestar de los trabajadores en el país. Las enfermedades laborales representan un costo significativo tanto para los individuos afectados como para la sociedad en su conjunto, por esta razón la salud laboral no solo es un aspecto crucial para el bienestar de los trabajadores, sino que también impacta directamente en la

productividad y el desarrollo económico del país. La atención a esta dimensión se alinea con la prioridad nacional de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los ecuatorianos.

Ecuador enfrenta desafíos particulares en su panorama laboral, incluyendo la diversidad de sectores económicos y la presencia de industrias específicas con riesgos laborales específicos. Un análisis crítico de la legislación vigente puede contribuir a identificar posibles deficiencias en la normativa o posibles vacíos que obstaculicen la aplicación efectiva de estos derechos, es por esto, que se pretende identificar estas áreas de mejora que permitan reducir la incidencia de estas enfermedades y mitigar sus impactos.

Ecuador, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), está comprometido con la adopción de estándares internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La investigación contribuirá a evaluar en qué medida se están cumpliendo estos compromisos y propondrá para fortalecer la alineación de las acciones normativas ecuatoriana con los estándares internacionales.

La revisión y mejora constante de la legislación es esencial para adaptarse a los cambios en la naturaleza del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y la evolución de los riesgos laborales. Esta investigación proporcionará información valiosa para orientar reformas que aseguren la actualización y eficacia de la normativa ecuatoriana.

Esta investigación se enfoca en evaluar la efectividad de la normativa en la protección de los trabajadores. Identificar lagunas y áreas de mejora contribuirá directamente a fortalecer la seguridad y la salud de los trabajadores ecuatorianos, garantizando un ambiente laboral que responda a las necesidades actuales.

1.6. Importancia

La importancia de esta investigación radica en su potencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores ecuatorianos, además de fortalecer el sistema de protección laboral del país. Por tal razón, un análisis exhaustivo de la normativa sobre enfermedades laborales y profesionales es crucial por varias razones:

Protección de la salud: Al identificar fortalezas y debilidades en la legislación actual, se pueden proponer mejoras que incrementen la efectividad en la prevención y manejo de enfermedades laborales, salvaguardando así la salud de miles de trabajadores.

Impacto económico: Las enfermedades profesionales tienen un costo significativo para la economía nacional. Mejorar la normativa puede reducir la incidencia de estas enfermedades, disminuyendo los costos asociados a tratamientos médicos, compensaciones y pérdida de productividad.

Cumplimiento de estándares internacionales: El estudio permitirá evaluar la alineación de la normativa ecuatoriana con convenios y recomendaciones internacionales en materia de salud y seguridad laboral, promoviendo la mejora continua del marco legal nacional.

Fortalecimiento institucional: Al analizar los mecanismos de implementación y control, se pueden identificar áreas para mejorar la capacidad institucional en la gestión de enfermedades laborales.

Concienciación: El estudio contribuirá a aumentar la conciencia sobre la importancia de la prevención y el manejo adecuado de enfermedades profesionales entre empleadores, trabajadores y la sociedad en general.

Base para futuras investigaciones: Los resultados de este análisis pueden servir como punto de partida para futuros estudios en el campo de la salud ocupacional y el derecho laboral en Ecuador.

1.7. Hipótesis.

La normativa jurídica ecuatoriana vigente sobre enfermedades laborales y profesionales presenta deficiencias en su actualización, coherencia y aplicabilidad, lo que limita su efectividad para proteger adecuadamente a los trabajadores frente a los riesgos

laborales actuales y garantizar una gestión óptima de las enfermedades profesionales en el contexto del año 2022.

1.8. Variables.

Para el presente trabajo de investigación se identifican las siguientes variables:

Variables independientes:

Normativa jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales.

Variables dependientes:

Efectividad en la protección de los trabajadores y gestión de enfermedades profesionales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Salud y salud ocupacional.

2.1.1. Salud.

Como punto de partida, es necesario definir de acuerdo con la doctrina lo que es la salud desde un punto generalizado. La OMS (1946) define a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades o dolencias. Este concepto holístico enfatiza no solo la condición física de una persona, sino también su bienestar psicológico y social, así como su capacidad para participar activamente en la vida cotidiana y social.

En el contexto latinoamericano, el médico y sociólogo argentino Juan César García fue pionero en el desarrollo del pensamiento médico social. Este autor, argumentaba que la salud no puede entenderse aislada de las condiciones sociales, económicas y culturales en las que viven las personas, sino que deben de abordarse de manera integral (Galeano Diego, 2011). El autor resaltaba la necesidad de lograr una mayor equidad en el acceso y calidad de los servicios de salud, en especial en los sectores más vulnerables, lo cual solo sería posible con la implementación y evaluación de políticas y programas de salud.

La Constitución de la República del Ecuador (2007) reconoce a la salud como un derecho que el Estado debe garantizar a través de políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales, de igual manera, es deber del Estado garantizar el acceso a la salud, la gratuidad de los servicios públicos, así como la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad, seguros y eficaces. En este mismo sentido, la Constitución reconoce que el derecho a la salud está íntimamente vinculado con el ejercicio de otros derechos, tales como la alimentación, educación, cultura, trabajo, seguridad social, entre otros.

Con lo antes manifestado, el derecho al trabajo y seguridad social forman parte del derecho a la salud, y de la misma manera, la salud forma parte del derecho al trabajo y seguridad social. La legislación ecuatoriana establece que el trabajo debe ser digno, lo cual es esencial para la salud física y mental de las personas, ya que, mediante este no solo se proporciona los medios económicos para acceder a servicios de salud, sino que tiene un

sentido de propósito y realización personal, es por esto, que es necesario que el trabajo asegure condiciones seguras y saludables, en las cuales se considere:

- Jornadas laborales razonables.
- Descansos y vacaciones adecuados.
- Protección contra riesgos labores.
- Prohibición del trabajo infantil y forzoso.

En este mismo sentido, la seguridad social es un pilar fundamental del derecho a la salud de los trabajadores, por lo cual, el sistema de seguridad social debe de garantizar:

- Accesos a servicios médicos de calidad.
- Cobertura de medicamentos esenciales.
- Protección económica en caso de enfermedad o accidente.
- Pensiones que permitan una vejez digna.

La seguridad social se manifiesta a través del cobro de una pensión que es pagada entre el empleado y el empleador, y que tiene como objetivo financiar el sistema de salud, a fin de poder cubrir las necesidades del trabajador por los diferentes riesgos laborales y durante periodos de enfermedad.

2.1.2. Salud ocupacional.

La salud ocupacional se refiere al conjunto de actividades multidisciplinarias dirigidas a promover y mantener la salud de los trabajadores en su entorno laboral. Esto incluye la prevención de accidentes, enfermedades laborales y el fomento de condiciones de trabajo seguras y saludables. Según la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1984), la salud ocupacional busca proteger la seguridad y salud de los trabajadores a través de la identificación y evaluación de riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas y la promoción de una cultura de seguridad en el trabajo.

En América Latina, autores como María Cristina Jaramillo (2016) subrayan la importancia de la salud ocupacional como un campo que abarca no solo aspectos técnicos y

médicos, sino también sociales y legales, reconociendo la influencia de las condiciones de trabajo en la salud y bienestar de los trabajadores (Jaramillo, 2006).

La salud ocupacional, como concepto jurídico, se ha desarrollado significativamente en las últimas décadas en Latinoamérica. El jurista brasileño Sebastião Geraldo de Oliveira (2019) argumenta que la salud ocupacional debe entenderse como un derecho fundamental del trabajador, íntimamente ligado al derecho a la vida y a la dignidad humana. Este enfoque implica que la protección de la salud en el trabajo no es solo una obligación del empleador, sino también un deber del Estado en su rol de garante de los derechos fundamentales.

Ampliando esta idea, la académica colombiana Martha Monsalve Cuéllar sostiene que la salud ocupacional en el marco jurídico actual trasciende la mera prevención de accidentes y enfermedades. Según Monsalve, el concepto moderno abarca la promoción de un estado de bienestar físico, mental y social óptimo de los trabajadores en todas las ocupaciones. Esto implica que las legislaciones laborales deben contemplar no solo la seguridad física, sino también aspectos como el estrés laboral, el acoso y otros factores psicosociales que afectan la salud integral del trabajador.

El jurista argentino Julio Armando Grisolia introduce una perspectiva interesante al vincular la salud ocupacional con el concepto de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Grisolia argumenta que un ambiente de trabajo saludable y seguro es un componente esencial del trabajo decente, y por lo tanto, las políticas de salud ocupacional deben ser consideradas como parte integral de las estrategias de desarrollo económico y social de los países.

2.1.3. Riesgo laboral y condiciones laborales.

El riesgo laboral y las condiciones de trabajo son elementos fundamentales en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional. Estos conceptos están estrechamente relacionados y tienen un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores y la productividad de las organizaciones.

Por un lado, el riesgo laboral se refiere a la probabilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. Según Moreno Jiménez (2014), "el riesgo laboral es la

posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Su gravedad depende de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo" (p. 5). Esta definición resalta la importancia de considerar tanto la frecuencia como la gravedad de los posibles daños al evaluar los riesgos laborales.

Las condiciones de trabajo, por su parte, abarcan todos los aspectos del entorno laboral que pueden influir en la salud y seguridad de los trabajadores. Uribe Prado (2016) las define como "el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del operario" (p. 112). Estas condiciones incluyen factores físicos, psicosociales, organizacionales y ambientales.

La relación entre riesgo laboral y condiciones de trabajo es bidireccional. Por un lado, las condiciones de trabajo inadecuadas pueden generar o aumentar los riesgos laborales. Por otro lado, la presencia de riesgos laborales puede ser un indicador de condiciones de trabajo deficientes. Es decir, las condiciones de trabajo son determinantes en la aparición de riesgos laborales, y su mejora es fundamental para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Los riesgos laborales pueden clasificarse en diversas categorías. Según Neffa (2015), estos incluyen "riesgos del medio ambiente físico, contaminantes químicos y biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, carga física y mental de trabajo, y factores psicosociales y organizacionales" (p. 23). Esta clasificación muestra la amplitud y complejidad de los riesgos que pueden estar presentes en el entorno laboral. La evaluación y gestión de los riesgos laborales es un proceso crucial para mejorar las condiciones de trabajo, este proceso implica identificar los peligros, evaluar los riesgos, implementar medidas de control y monitorear su efectividad.

Las condiciones de trabajo, por su parte, abarcan una amplia gama de factores. Ruiz-Frutos et al. (2021) las categorizan en "condiciones de empleo, condiciones ambientales, carga de trabajo, y organización del trabajo" (p. 45). Cada una de estas categorías puede influir en la salud y bienestar de los trabajadores de diferentes maneras.

La evolución del mundo laboral, con la digitalización, automatización y nuevas formas de organización, está generando nuevos riesgos y transformando las condiciones de trabajo, para lo cual se requiere una adaptación constante de las estrategias de prevención. Por otro lado, los factores psicosociales han ganado relevancia en los últimos años como una dimensión crucial de las condiciones de trabajo, por tal razón, es importante abordar no solo los aspectos físicos, sino también los psicológicos y sociales del entorno laboral.

Mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos requiere un enfoque integral y participativo. Esto implica no solo cumplir con normativas, sino también fomentar una cultura de prevención e involucrar activamente a todos los actores del mundo laboral. Finalmente, la gestión efectiva del riesgo laboral y las condiciones de trabajo necesita un enfoque holístico que considere tanto aspectos físicos como psicosociales.

2.2. Enfermedades laborales y profesionales.

2.2.1. Enfermedades profesionales.

Las enfermedades profesionales son aquellas que son causadas por el tipo de trabajo que una persona realiza y que están reconocidas como tales por la legislación nacional o internacional. Estas enfermedades pueden ser el resultado de la exposición a factores de riesgo específicos en el lugar de trabajo, como sustancias químicas, agentes biológicos, factores físicos o ergonómicos. Es importante diferenciarlas de las enfermedades laborales, que pueden estar relacionadas con las condiciones generales de trabajo, pero no necesariamente con la naturaleza específica del trabajo realizado (OIT, 1984).

En América Latina, Carlos D. Orozco profundiza en la clasificación y los desafíos asociados con las enfermedades profesionales en la región. Orozco argumenta que la identificación y notificación adecuada de estas enfermedades son fundamentales para su prevención y manejo efectivo. Además, destaca la necesidad de políticas públicas que promuevan la prevención primaria y la compensación justa para los trabajadores afectados por estas enfermedades (Orozco, 2009).

En cuanto a la enfermedad profesional, el abogado venezolano Oscar Hernández Álvarez profundiza en su naturaleza jurídica, señalando que se trata de un riesgo social protegido por el derecho de la seguridad social. Hernández Álvarez explica que la calificación de una enfermedad como profesional tiene implicaciones legales significativas, ya que determina el régimen de prestaciones aplicables y las responsabilidades del empleador.

La jurista uruguaya Cristina Mangarelli aporta una visión crítica al debate, argumentando que los sistemas legales actuales de reconocimiento de enfermedades profesionales en muchos países latinoamericanos son insuficientes. Mangarelli señala que los listados cerrados de enfermedades profesionales a menudo no reflejan la realidad cambiante del mundo laboral y propone un sistema mixto que combine un listado básico con la posibilidad de reconocer otras enfermedades si se demuestra su relación causal con el trabajo.

El especialista chileno en derecho laboral, Francisco Walker Errázuriz, aborda la complejidad de establecer el nexo causal entre el trabajo y la enfermedad. Walker Errázuriz sostiene que los tribunales laborales deben adoptar un enfoque flexible y considerar la evidencia científica actualizada al evaluar casos de enfermedades profesionales, especialmente en situaciones donde la patología puede tener múltiples causas.

La abogada peruana Estela Ospina Salinas introduce el concepto de "enfermedades relacionadas con el trabajo", una categoría más amplia que las enfermedades profesionales tradicionales. Ospina Salinas argumenta que esta categoría permite una protección más integral de la salud de los trabajadores, al considerar patologías que, si bien no son exclusivas del ámbito laboral, pueden ser agravadas o aceleradas por las condiciones de trabajo.

2.3. Clasificación de las enfermedades profesionales.

La clasificación de las enfermedades profesionales es un tema crucial en el ámbito de la salud ocupacional y la medicina del trabajo, lo cual no solo es importante para el diagnóstico y tratamiento adecuado de los trabajadores afectados, sino también para la

implementación de medidas preventivas y el establecimiento de marcos legales y de compensación.

Históricamente, la identificación y clasificación de las enfermedades profesionales ha evolucionado significativamente. Ramazzini, considerado el padre de la medicina ocupacional, fue uno de los primeros en establecer una relación sistemática entre las ocupaciones y ciertas enfermedades en el siglo XVIII (Franco, 1999). Desde entonces, la comprensión de las enfermedades profesionales ha avanzado considerablemente, reflejándose en sistemas de clasificación cada vez más complejos y detallados.

Al ser un tema bastante amplio y complejo, en la doctrina existen varias clasificaciones sobre las enfermedades profesionales. Por tal razón, para el desarrollo de la presente investigación se tomará en cuenta las siguientes clasificaciones que ayudará al entendimiento del tema y la problemática:

- Clasificación por intensidad de la afección.
- Clasificación por el agente causal de la afección.

2.3.1. Clasificación por la intensidad.

La intensidad de la afección en las enfermedades profesionales puede entenderse como el grado de severidad o el nivel de impacto que una condición tiene sobre la salud y la capacidad funcional del trabajador. Esta clasificación no es uniforme para todas las enfermedades profesionales, sino que varía según la naturaleza de la condición y los sistemas corporales afectados.

Según Koh y Aw (2003), la clasificación por intensidad generalmente considera factores como la extensión del daño físico, el grado de discapacidad funcional, la reversibilidad de la condición, y el pronóstico a largo plazo. Estos autores proponen un enfoque multidimensional para evaluar la intensidad de las enfermedades profesionales. Esta clasificación, como bien lo dice su nombre, estratifica los niveles de intensidad de la enfermedad profesional, existiendo 4 niveles que buscan de acuerdo al nivel de impacto y

complejidad de la enfermedad, buscar una solución o tratamiento para la afección. Estos 4 niveles son los siguientes:

- **Leve:** Para Koh y Aw (2003) se consideran leves aquellas infecciones que, son reversibles, no ponen en peligro la vida del trabajador, causan una incapacidad temporal o nula. Un ejemplo es la dermatitis leve.
- **Grave:** De acuerdo con Cullinan y Reid (2013), las enfermedades profesionales graves suelen requerir tratamiento médico prolongado, incapacidad temporal significativa, puede dejar secuelas permanentes moderadas, por último, llega a afectar sustancialmente la calidad de vida del trabajador. Un ejemplo es la pérdida auditiva parcial.
- **Muy grave:** Ponen en riesgo la vida del trabajador, causan incapacidad permanente significativas, requieren tratamientos intensivos y tienen un impacto severo en la calidad de vida a largo plazo. Un ejemplo es la silicosis.
- **Mortal:** Según Punnett y Wegman (2004) cataloga a esta categoría como aquellas que resultan en la muerte del trabajador, producto de intoxicaciones agudas letales, cánceres ocupacionales en etapas terminales, accidentes laborales con consecuencias fatales inmediatas o diferidas. Un ejemplo es el cáncer en etapa terminal provocado por la intoxicación o exposición a materiales y sustancias nocivas.

Es importante señalar que la clasificación por intensidad de la afección no es estática, sino que puede cambiar con el tiempo. Algunos trabajadores pueden experimentar una progresión de la enfermedad, mientras que otros pueden mejorar con el tratamiento adecuado o al cesar la exposición al agente causal.

2.3.2. Clasificación por el agente causal.

Históricamente, la identificación y clasificación de las enfermedades profesionales ha evolucionado significativamente. Ramazzini, considerado el padre de la medicina ocupacional, fue uno de los primeros en establecer una relación sistemática entre las ocupaciones y ciertas enfermedades en el siglo XVIII (Franco, 1999). Desde entonces, la

comprensión de las enfermedades profesionales ha avanzado considerablemente, reflejándose en sistemas de clasificación cada vez más complejos y detallados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel fundamental en la estandarización de la clasificación de enfermedades profesionales a nivel internacional. Su lista de enfermedades profesionales, actualizada periódicamente, sirve como referencia para muchos países en el desarrollo de sus propias listas nacionales (OIT, 2010). Esta clasificación se divide en varias categorías principales:

1. Enfermedades causadas por agentes químicos.
2. Enfermedades causadas por agentes físicos.
3. Enfermedades causadas por agentes biológicos.
4. Enfermedades del aparato respiratorio.
5. Enfermedades de la piel.
6. Enfermedades del sistema osteomuscular.
7. Trastornos mentales y del comportamiento.
8. Cáncer profesional.

2.4. Técnicas y acciones preventivas.

Las técnicas y acciones preventivas de las enfermedades profesionales constituyen un pilar fundamental en la gestión de la salud y seguridad ocupacional, ya que no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también contribuye a la productividad y sostenibilidad de las organizaciones. La prevención de enfermedades profesionales se basa en el principio de la jerarquía de controles, que establece un orden de prioridad en las intervenciones preventivas. Según Manuele (2005), esta jerarquía comprende, en orden descendente de efectividad: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y equipo de protección personal (EPP).

La eliminación y sustitución son las estrategias más efectivas, consisten en remover completamente el peligro o reemplazarlo por una alternativa menos peligrosa, un ejemplo es

la industria de la construcción, en la cual la sustitución de materiales que contienen amianto por alternativas más seguras ha sido crucial para prevenir la asbestosis y otros cánceres relacionados. Por su lado, los controles de ingeniería implican modificaciones en el equipo, procesos o entorno de trabajo para reducir la exposición a peligros, dentro de los cuales pueden incluir sistemas de ventilación, aislamiento de procesos peligrosos, o diseño ergonómico de estaciones de trabajo.

Los controles administrativos incluyen políticas, procedimientos y prácticas que reducen la exposición a riesgos, por ejemplo, la rotación de tareas, la limitación del tiempo de exposición, y la implementación de programas de vigilancia médica. Por último, El equipo de protección personal (EPP), aunque es la última línea de defensa, sigue siendo crucial en muchas situaciones. Sin embargo, como señalan Morata y Meinke (2016), la efectividad del EPP depende en gran medida de su correcta selección, ajuste y uso consistente.

Para tener un enfoque integral en la prevención de enfermedades profesionales también se debe incluir:

- Evaluación y gestión de riesgos: Proceso sistemático para identificar y controlar riesgos laborales, con actualizaciones regulares.
- Vigilancia de la salud: Programas sistemáticos adaptados a riesgos específicos para detección temprana y mejora de medidas preventivas.
- Promoción de la salud: Fomento de estilos de vida saludables para reducir enfermedades crónicas laborales.
- Gestión del estrés: Enfoque integral que incluye evaluación de riesgos psicosociales y apoyo a trabajadores.
- Ergonomía participativa: Involucra a trabajadores en el diseño de sus entornos laborales.
- Higiene industrial: Prevención de enfermedades por agentes químicos, físicos y biológicos mediante técnicas de muestreo y control.

- Cultura de seguridad y salud: Fomento de una cultura organizacional que priorice estos aspectos.
- Uso de tecnología: Implementación de sensores y análisis de datos para mejorar la detección y prevención.
- Colaboración intersectorial: Enfoque multidisciplinario entre empleadores, trabajadores, profesionales e investigadores.
- Adaptación al cambio climático: Estrategias para abordar nuevos riesgos relacionados con el clima.

La implementación de estas técnicas y acciones preventivas no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también contribuye a la sostenibilidad económica y social de las empresas y comunidades. Por último, es crucial que estas estrategias se evalúen y actualicen continuamente para abordar los desafíos emergentes en el cambiante mundo del trabajo.

2.5. Criterios de enfermedades profesionales.

En Ecuador, el marco legal que regula las enfermedades profesionales se encuentra principalmente en la Ley de Seguridad Social, el Código del Trabajo, y en reglamentos específicos emitidos por las autoridades competentes, dentro del cual establece que, para el diagnóstico y calificación de enfermedades profesionales en Ecuador se deben considerar los siguientes criterios:

1. Criterio clínico: El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo aprobado mediante la Resolución C.D. 513 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) establece que la enfermedad debe presentar un cuadro clínico compatible con la patología asociada a la exposición laboral. El artículo 7 de este reglamento señala: "Los factores de riesgo ocupacional pueden ser químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, mismos que pueden generar afectaciones a la salud de los trabajadores" (Resolución C.D. 513, 2016).
2. Criterio ocupacional: Debe existir evidencia de exposición laboral al factor de riesgo asociado a la enfermedad. El artículo 8 de la Resolución C.D. 513 (2016) establece

que "se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo OIT y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución".

3. Criterio higiénico-epidemiológico: Se debe demostrar que la exposición laboral es suficiente en intensidad y duración para causar la enfermedad. El artículo 9 de la misma resolución indica que "se considerará presuntivamente como enfermedad profesional u ocupacional, la que se encuentre incluida en el cuadro valorativo de incapacidades".
4. Criterio de exclusión: Se deben descartar otras causas no laborales que puedan explicar la enfermedad. Este criterio se aplica implícitamente en el proceso de calificación.

Es importante destacar que Ecuador ha adoptado un sistema mixto para el reconocimiento de enfermedades profesionales. Por un lado, existe una lista de enfermedades profesionales reconocidas, basada en la lista de la OIT, que se encuentra en el Primer Anexo de la Resolución C.D. 513. Por otro lado, el artículo 8 de esta resolución también permite el reconocimiento de otras enfermedades no listadas, siempre que se compruebe la relación causa-efecto entre el trabajo y la enfermedad.

El proceso de calificación de una enfermedad como profesional en Ecuador involucra a varios actores. El médico ocupacional juega un papel crucial en la evaluación inicial. Según el artículo 11 de la Resolución C.D. 513, "la determinación de la naturaleza ocupacional de la enfermedad será realizada por el médico ocupacional de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo" (Resolución C.D. 513, 2016). En caso de controversia, el Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal "CVIRP" tiene la facultad de resolver sobre la calificación de enfermedades profesionales. El CVIRP es un órgano de resolución administrativa que juega un papel crucial en la determinación final del carácter profesional de una enfermedad.

Un aspecto importante a considerar es la presunción legal establecida en el artículo 9 de la Resolución C.D. 513, que favorece al trabajador cuando la enfermedad está incluida en

el cuadro valorativo de incapacidades. Esta presunción puede ser refutada por el empleador, pero la carga de la prueba recae sobre este último.

En cuanto a las enfermedades no listadas, el artículo 8 de la Resolución C.D. 513 establece que "las enfermedades profesionales u ocupacionales no contempladas en el primer anexo, serán determinadas por el Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal 'CVIRP'". Esto proporciona flexibilidad al sistema para adaptarse a nuevas realidades laborales y avances en el conocimiento médico.

Es importante destacar que la legislación ecuatoriana también reconoce el concepto de enfermedades relacionadas con el trabajo, que son aquellas en las que las condiciones de trabajo son un factor contributivo, pero no necesariamente el único o principal. Esto amplía el espectro de protección para los trabajadores.

2.6. Marco legal internacional las Enfermedades Profesionales.

El marco legal normativo internacional en materia de enfermedades profesionales y seguridad ocupacional está compuesto por diversos instrumentos jurídicos, principalmente convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como otros tratados y acuerdos internacionales. A continuación, se presenta un análisis de las principales normativas internacionales, artículos relevantes y las instituciones encargadas de su aplicación.

2.6.1. Convenios y Recomendaciones de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo establece estándares internacionales en materia de condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo. Entre los convenios y recomendaciones ratificados por esta organización en materia de la presente investigación tenemos las siguientes:

Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (Núm. 155): Este convenio es uno de los más importantes en la materia, por lo que establece principios fundamentales para la formulación de políticas nacionales y estrategias para la acción tanto a nivel nacional

como empresarial. El artículo 4 de este convenio obliga a los Estados miembros a formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente, en su artículo 9 se establece la necesidad de un sistema de inspección apropiado y suficiente para asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo (OIT, 1981).

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (Núm. 161): Establece la obligación de instituir servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores. El artículo 5 define las funciones de estos servicios, incluyendo la vigilancia de la salud de los trabajadores y la identificación y evaluación de los riesgos (OIT, 1985).

Convenio sobre la indemnización de los daños sufridos por los trabajadores en el ejercicio de su profesión, 1925 (núm. 17): La OIT (1925) en este convenio establece principios fundamentales para garantizar la protección de los trabajadores en caso de accidentes ocurridos durante el trabajo, así como para compensar los daños sufridos por los trabajadores y sus dependientes en tales circunstancias, siendo el principal responsable el empleador. Además, este convenio establece que los Estados miembros deben garantizar un sistema de compensación adecuado para los trabajadores que sufran accidentes durante el trabajo, compensación que puede incluir:

- Beneficios económicos para cubrir la pérdida de ingresos debido a la incapacidad temporal o permanente.
- Beneficios para la rehabilitación médica y profesional.
- Pensiones o indemnizaciones para los dependientes en caso de fallecimiento del trabajador a causa del accidente.

Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18): En este convenio la OIT (1925) establece un listado taxativo en los cuales se realiza un catálogo con las enfermedades reconocidas como enfermedades profesionales por esta organización. Además, este instrumento ligado íntimamente con el anterior, obliga a los Estados miembros garantiza la indemnización a los trabajadores que contraigan ciertas enfermedades profesionales.

Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194):

En este documento, la OIT (2002) proporciona una lista actualizada de enfermedades profesionales reconocidas internacionalmente. Es importante manifestar que este listado fue modificado por en la Revisión realizada en el 2010 en la cual el Consejo de Administración de la OIT aprobó un listado más amplio de enfermedades profesionales el 25 de marzo del 2010 en su 307ª reunión. Esta última modificación, actualiza y sustituye al listado en la recomendación 194 del 2002.

2.6.2. Directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El marco jurídico internacional sobre enfermedades profesionales en el ámbito de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se centra principalmente en directrices, recomendaciones y estrategias globales, más que en convenios vinculantes. Des de la constitución de la Organización Mundial de la Salud en 1948, se establece el marco general para la acción de la OMS en materia de salud, incluyendo la salud ocupacional (OMS, 1948).

Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores (2008-2017): Este plan proporciona un marco político para la acción concertada de los Estados Miembros de la OMS para proteger, promover y mejorar la salud de todos los trabajadores. Aborda la prevención primaria de riesgos ocupacionales, la protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo, y las condiciones de empleo y la respuesta de los sistemas de salud a la salud de los trabajadores (OMS, 2007).

Estrategia Mundial de la OMS sobre Salud Ocupacional para Todos (1995): Esta estrategia proporciona orientación sobre el desarrollo de políticas nacionales y programas de salud ocupacional, incluyendo la prevención y gestión de enfermedades profesionales (OMS, 1995).

Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE): La CIE, aunque no es un instrumento legal, proporciona códigos estandarizados para enfermedades, incluyendo las profesionales, facilitando su registro y seguimiento a nivel internacional (OMS, 2019).

Colaboración con la OIT: La OMS trabaja en estrecha colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en temas de salud ocupacional. Un ejemplo es

el Comité Mixto OIT/OMS sobre Salud Ocupacional, que ha producido varias directrices técnicas sobre enfermedades profesionales (OIT/OMS, 2003).

Red Mundial de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional: Aunque no es un instrumento legal, esta red facilita la implementación de la estrategia global de la OMS en salud ocupacional, incluyendo la prevención y manejo de enfermedades profesionales (OMS, 2021).

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): La OMS participa activamente en la implementación de los ODS, particularmente el ODS 3 (Salud y Bienestar) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), que tienen implicaciones para la salud ocupacional y las enfermedades profesionales (ONU, 2015).

Es importante señalar que, a diferencia de la OIT, la OMS no tiene la capacidad de crear convenios vinculantes. Su enfoque se centra más en proporcionar orientación técnica, establecer estándares y fomentar la colaboración internacional en materia de salud, incluyendo la salud ocupacional y las enfermedades profesionales.

2.6.3. Otros Instrumentos Internacionales relevantes.

Existen instrumentos internacionales que si bien no abordan directamente el tema de las enfermedades profesionales, reconocen derechos conexos al tema de investigación. Estos instrumentos tienen gran relevancia en el mundo del derecho internacional por lo que es necesario analizar su aporte para el desarrollo del presente trabajo de investigación:

Declaración Universal de Derechos Humanos: La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece en su artículo 23 el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo la protección contra el desempleo y el derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud y el bienestar de los trabajadores y que estén expuestos a riesgos que puedan dañar su salud física o mental.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la

Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y en vigor desde 1976, reconoce en su artículo 7 el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Este derecho incluye la prevención, tratamiento y control de enfermedades, y la creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos necesarios.

Decisión 584 de la CAN (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo): Ese instrumento establece en su artículo 4 la obligación de los estados miembros de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Este marco legal busca prevenir daños tanto físicos como mentales a los trabajadores, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables. Es crucial en este contexto reconocer que muchas enfermedades profesionales son evitables mediante medidas adecuadas de prevención, como la adecuada gestión de riesgos laborales y la formación continua de los trabajadores en prácticas seguras.

Resolución 957 de la CAN (Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo): El cual proporciona en su artículo 1 directrices sobre los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo aspectos como la gestión administrativa, técnica, del talento humano y los procesos operativos básicos. La resolución también enfatiza la importancia de evaluar y controlar los riesgos específicos asociados con cada tipo de trabajo, adaptando las medidas de seguridad a las particularidades de cada sector y actividad laboral.

2.7. Marco legal de Ecuador.

2.7.1. Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de 2008 establece los principios fundamentales que rigen la salud y seguridad en el trabajo. El artículo 32 reconoce la salud como un derecho garantizado por el Estado, vinculándolo explícitamente con otros derechos, incluido el trabajo. Este artículo sienta las bases para un enfoque integral de la salud ocupacional.

El artículo 326, en su numeral 5, es particularmente relevante, ya que establece que "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio,

que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Constitución de Ecuador, 2008). Este principio es fundamental, ya que eleva la protección de la salud y seguridad en el trabajo a un nivel constitucional, obligando al Estado a garantizar este derecho a través de políticas y legislación adecuadas.

Además, el numeral 6 del mismo artículo establece el derecho a la reinserción laboral y a la continuidad de la relación laboral tras la rehabilitación después de un accidente de trabajo o enfermedad, lo que proporciona una protección adicional a los trabajadores que han sufrido enfermedades profesionales o accidentes laborales.

2.7.2. Código de Trabajo.

El Código del Trabajo, en su Título IV "De los riesgos del trabajo", proporciona un marco más detallado para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. El artículo 347 define los riesgos del trabajo como "las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad". Esta definición es crucial, ya que establece el alcance de la protección legal en materia de riesgos laborales.

Los artículos 348 y 349 definen respectivamente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Es importante notar que la definición de enfermedad profesional en el artículo 349 es bastante amplia, incluyendo "las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad" (Código de Trabajo, 2016).

El artículo 410 establece la obligación de los empleadores de asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida. Este artículo es fundamental, ya que coloca la responsabilidad principal de la prevención de riesgos laborales en el empleador.

Los artículos 432 y 433 obligan a los empleadores a cumplir las normas sobre prevención de riesgos y a mantener un servicio médico permanente en empresas con más de

cien trabajadores, respectivamente. Estos artículos establecen obligaciones concretas para los empleadores en materia de prevención y atención de la salud ocupacional.

2.7.3. Decreto Ejecutivo 23943: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (1986).

Este reglamento proporciona normas detalladas sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El artículo 11 establece las obligaciones de los empleadores, que incluyen la adopción de medidas necesarias para la prevención de riesgos, el mantenimiento de las instalaciones en buen estado, y la organización de servicios médicos, comités y departamentos de seguridad.

Los artículos 53 a 65 establecen normas específicas sobre condiciones generales ambientales, incluyendo ventilación, temperatura y humedad, iluminación, y ruidos y vibraciones. Estos artículos son cruciales para garantizar un ambiente de trabajo saludable y prevenir enfermedades profesionales relacionadas con estos factores.

Los artículos 175 a 184 abordan la protección personal, estableciendo las normas para el uso de equipos de protección individual (EPI). Estos artículos son fundamentales para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en situaciones donde los riesgos no pueden ser completamente eliminados mediante controles de ingeniería o administrativos.

2.7.4. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución No. C.D. 513 del IESS):

Este reglamento es crucial para la gestión de las enfermedades profesionales en Ecuador. El artículo 6 define las enfermedades profesionales u ocupacionales como "afecciones crónicas o agudas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral" (Resolución No. C.D. 513, 2016).

El artículo 8 establece los eventos calificados como accidentes de trabajo, incluyendo aquellos que ocurren en comisión de servicios, en desplazamientos entre el domicilio y el

lugar de trabajo, y durante el ejercicio de la actividad sindical. Esta definición amplia asegura una mayor protección para los trabajadores.

El Capítulo II del Título I establece el procedimiento para la calificación y registro de enfermedades profesionales, incluyendo los criterios de diagnóstico y los mecanismos de notificación. Estos artículos son fundamentales para garantizar que las enfermedades profesionales sean reconocidas y tratadas adecuadamente.

El Título II aborda las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, incluyendo los servicios de prevención y las prestaciones económicas. Estos artículos son cruciales para garantizar que los trabajadores afectados por enfermedades profesionales reciban el apoyo necesario.

2.7.5. Acuerdos Ministeriales.

Diversos acuerdos ministeriales complementan el marco general, abordando riesgos específicos o sectores particulares. Por ejemplo, el Acuerdo Ministerial 174 (Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas) establece en su artículo 3 las obligaciones de empleadores, entre las que se incluye la elaboración y puesta en práctica de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Acuerdo Ministerial 1404, que expide el Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas, establece en su artículo 4 las funciones de los servicios médicos de empresa, que incluyen la prevención y fomento de la salud dentro de los locales laborales.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación.

A fin de llevar a cabo la presente investigación, la metodología plantea dentro de un enfoque cualitativo, ya que se realizará un análisis descriptivo y análisis documental y la interpretación jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales. De igual manera, la investigación es de carácter descriptivo-analítico, buscando no solo describir la normativa existente, sino también analizarla críticamente en relación con su efectividad y alcance. Para aquello, se emplea un diseño de investigación documental, basado en la recopilación y análisis de fuentes primarias (leyes, reglamentos, resoluciones) y secundarias (doctrina jurídica, estudios previos).

3.2. Método de investigación.

Método analítico-sintético.

Para descomponer la normativa en sus elementos constitutivos y luego integrarlos para una comprensión global sobre la problemática del tema planteado.

Método documental.

A través de este método se hará una revisión profunda a la legislación, jurisprudencia, instrumentos internacionales, acuerdos ministeriales, y doctrina relevante en materia de derecho a la salud ocupacional y de las enfermedades laborales y profesionales.

Método descriptivo.

Con este método se describirá la normativa legal existente en Ecuador y se detallarán los requisitos, procedimientos, derechos, obligaciones, tratamientos, duración y otros aspectos relevantes sobre enfermedades profesionales.

Método cualitativo.

A través de este método se analizará cualitativamente los datos obtenidos y se realizará el respectivo análisis para la interpretación y comprensión de los datos que se obtengan en la

investigación, lo cual permitirá identificar las posibles fortalezas y deficiencias en los procesos inherentes a las enfermedades laborales y profesionales en Ecuador en el año 2022.

3.3. Técnicas de investigación.

En el trabajo de investigación sobre el análisis de la normativa jurídica ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales. 2022. Se plantea la utilización de diferentes técnicas de investigación a fin de recopilar datos, analizarlos e interpretar la información relevante. Las técnicas que se plantean para el desarrollo de la presente investigación son:

Observación documental.

Esta técnica se utilizó para obtener información y discernimientos inexplorados sobre el tema, extrayendo datos de libros, revistas, artículos, directrices y preceptos que permitieron el correcto perfeccionamiento del proyecto de investigación.

Revisión Bibliográfica.

Esta técnica consiste en consultar fuentes bibliográficas como libros, artículos académicos y documentos oficiales para obtener información relevante sobre el tema de estudio y fundamentar la investigación.

Entrevista.

La entrevista es una herramienta fundamental para la investigación jurídica cualitativa. Esta técnica de recolección de datos permite obtener información detallada y precisa, así como perspectivas únicas sobre el tema jurídico planteado. Para la presente investigación se realizará entrevistas a representantes legales de empresas, a fin de obtener información acerca del manejo y prevención de las enfermedades laborales y profesionales, además, también se le realizará una entrevista al Coordinador de la Inspectoría de Trabajo del Cantón Portoviejo y quien en su conocimiento de causa indicará cuales son las actividades que realizan como ente regulador de las empresas que tengan empleados a su cargo que puedan padecer de enfermedades laborales o profesionales.

Fichaje.

Se realizará la elaboración de fichas bibliográficas y de contenido para organizar la información recopilada.

3.4. Discusión.

3.4.1. Análisis sobre el proceso de diagnóstico, notificación, compensación y rehabilitación de las enfermedades profesionales.

1. Criterios de diagnóstico: De conformidad con el artículo 7 del Reglamento del Seguro General de Riesgos (2016) se reconocen como enfermedades profesionales u ocupacionales las que figuran en la lista de la OIT y en el anexo del reglamento, así como las determinadas por la Comisión de Valuación de Incapacidades y Responsabilidad Patronal (CVIRP) según los criterios establecidos en el reglamento. El diagnóstico se basa en cuatro criterios principales: a) Clínico: Evaluación de síntomas y signos característicos. b) Ocupacional: Análisis de la historia laboral y el puesto de trabajo. c) Higiénico-epidemiológico: Evaluación de los niveles de exposición a factores de riesgo. d) Laboratorio: Realización de exámenes complementarios específicos.

2. Notificación de la enfermedad profesional: El trabajador, empleador o médico tratante debe notificar la presunta enfermedad profesional al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) dentro de los 10 días laborables desde su detección, de conformidad con el artículo 44 del Reglamento del Seguro General de Riesgos (2016). El artículo 45 del mismo cuerpo legal, establece que puede notificar el empleador, el trabajador, familiares, profesionales médicos o cualquier persona con conocimiento de la situación.

3. Calificación de la enfermedad profesional:

a) Presentación de documentos: Historia clínica laboral, Exámenes complementarios, Análisis del puesto de trabajo, Profesiograma.

b) Evaluación por la Comisión de Valuación de Incapacidades: Analiza la documentación y determina si la enfermedad es de origen laboral; Establece el grado de incapacidad, si corresponde.

4. Resolución: La Comisión emite una resolución motivada sobre la calificación de la enfermedad y el grado de incapacidad.

5. Apelación: El trabajador o el empleador pueden apelar la resolución ante la Comisión Nacional de Apelaciones de Riesgos del Trabajo en un plazo de 8 días.

6. Acceso a prestaciones económicas: Una vez calificada la enfermedad profesional se podrá solicitar indemnizaciones y pensiones para lo cual se requiere presentar la solicitud expresa del trabajador o sus derechohabientes y la presentación de documentos de identidad, historia laboral y certificados médicos.

7. Acceso a prestaciones asistenciales: El trabajador debe acudir a las unidades médicas del IESS o centros acreditados, presentar la resolución de calificación de enfermedad profesional y seguir el proceso de referencia y contrarreferencia según la complejidad del caso.

8. Seguimiento y control: A través de evaluaciones médicas periódicas para ajustar el tratamiento y las prestaciones según la evolución de la enfermedad.

9. Reincorporación laboral: Se realiza la reincorporación de empleado con el certificado de aptitud laboral emitido por el médico ocupacional del IESS y Coordinación con el empleador para la reinserción o reubicación laboral.

Es importante destacar que estos procedimientos pueden variar según la complejidad del caso y están sujetos a las normativas y resoluciones específicas del IESS y el Ministerio del Trabajo. Además, la efectividad en el acceso a estos beneficios puede verse afectada por factores como la carga administrativa, los tiempos de respuesta institucional y el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos.

Este proceso está diseñado para ser eficiente y garantizar una atención oportuna al trabajador afectado. Sin embargo, es importante señalar que en la práctica pueden surgir demoras debido a factores administrativos o a la complejidad de ciertos casos. La

implementación efectiva de estos procedimientos es crucial para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar una adecuada gestión de las enfermedades profesionales en Ecuador.

3.4.2. Tipos de compensaciones:

La normativa ecuatoriana establece un sistema de compensación y rehabilitación para los trabajadores que sufren enfermedades profesionales, con el objetivo de proteger su salud, capacidad laboral y situación económica. Este sistema se basa principalmente en la Ley de Seguridad Social y el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Prestaciones económicas:

Subsidio por incapacidad temporal: Se otorga desde el primer día de la enfermedad profesional hasta por un año, el cual equivale al 75% del sueldo o salario de cotización durante las 10 primeras semanas, y 66% durante el tiempo posterior hasta completar las 52 semanas.

Indemnización por incapacidad permanente parcial: Pago único otorgado cuando el trabajador sufre una disminución permanente de su capacidad laboral entre el 20% y el 80%. El monto se calcula según el porcentaje de incapacidad y el sueldo base de aportación.

Pensión por incapacidad permanente total: Renta mensual equivalente al 80% del promedio de sueldos o salarios del último año de aportación. Se otorga cuando la incapacidad impide totalmente al trabajador realizar su profesión u oficio habitual.

Pensión por incapacidad permanente absoluta: Renta mensual equivalente al 100% del promedio de sueldos o salarios del último año de aportación y se concede cuando el trabajador queda inhabilitado para todo trabajo.

Pensiones de montepío: Otorgadas a los derechohabientes en caso de fallecimiento del asegurado a causa de una enfermedad profesional.

Prestaciones asistenciales:

Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria: La cual incluye consultas, exámenes complementarios, medicamentos, cirugías y hospitalización necesarios para el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad profesional.

Rehabilitación física y mental: Programas de terapia física, ocupacional y psicológica para recuperar la funcionalidad del trabajador.

Readaptación profesional: Programas de recalificación profesional cuando el trabajador no puede reintegrarse a su actividad habitual.

Prestaciones preventivas:

Exámenes de control: Evaluaciones médicas periódicas para vigilar la evolución de la enfermedad y prevenir complicaciones.

Información y asesoramiento: Sobre medidas de prevención y manejo de la enfermedad profesional.

3.4.3. Entrevistas a empleadores de empresas y a el Coordinador de la Inspectoría de Trabajo del Cantón Portoviejo:

3.4.3.1. Entrevista a empleadores.

Entrevista 1.

Entrevistado: Lcdo. Boris Mendoza Cedeño.

Cargo e institución: Rector del colegio “18 de octubre” del cantón Portoviejo.

Pregunta 1: ¿Qué políticas o programas tiene implementados su empresa para prevenir enfermedades profesionales entre sus trabajadores?

Respuesta: En nuestro colegio, seguimos las normativas del Ministerio de Educación y el IESS, realizamos chequeos médicos anuales y contamos con un programa de pausas activas, talleres de manejo del estrés, y hemos mejorado la ergonomía en las aulas. También

ofrecemos capacitaciones sobre el uso adecuado de la voz para los docentes. Sin embargo, enfrentamos desafíos con el estrés laboral y problemas de voz en los docentes, que no siempre son fácilmente reconocidos como enfermedades profesionales.

Pregunta 2: En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta su organización para cumplir con la normativa vigente sobre enfermedades laborales y profesionales?

Respuesta: Los principales desafíos son la falta de recursos económicos para implementar todas las medidas necesarias, la dificultad para adaptar algunas normativas al contexto educativo, y la resistencia al cambio de algunos miembros del personal. También enfrentamos desafíos en el seguimiento y documentación adecuada de posibles casos de enfermedades profesionales.

Pregunta 3: En los últimos 5 años, ¿su empresa ha tenido casos de enfermedades profesionales reconocidas? Si es así, ¿cómo fue el proceso de reconocimiento y qué aprendizajes obtuvieron de esa experiencia?

Respuesta: Sí, tuvimos dos casos: uno de disfonía en un docente y otro de síndrome del túnel carpiano en una secretaria. El proceso de reconocimiento fue largo y complicado, especialmente en el caso de la disfonía. Aprendimos la importancia de mantener una documentación detallada y de actuar proactivamente en la prevención. También nos dimos cuenta de la necesidad de tener un asesor legal especializado en estos temas.

Pregunta 4: ¿Considera que la actual normativa ecuatoriana sobre enfermedades profesionales es adecuada para abordar los riesgos laborales presentes en su sector? ¿Por qué sí o por qué no?

Respuesta: Creo que la normativa es un buen punto de partida, pero no aborda completamente las realidades del sector educativo. Por ejemplo, no considera adecuadamente los riesgos psicosociales que enfrentan los docentes, como el estrés crónico o el síndrome de burnout. Además, la normativa podría ser más clara en cuanto a las medidas preventivas

específicas para instituciones educativas.

Pregunta 5: En su opinión, ¿qué aspectos de la normativa actual sobre enfermedades profesionales deberían ser mejorados o actualizados para facilitar su aplicación en el ámbito empresarial?

Respuesta: Creo que la normativa debería ser más específica para diferentes sectores, incluyendo el educativo. También sería útil simplificar los procesos de notificación y reconocimiento de enfermedades profesionales. Además, la normativa debería actualizarse para incluir nuevos riesgos laborales, como los asociados al teletrabajo y al uso intensivo de tecnologías digitales.

Pregunta 6: ¿Cómo colabora su empresa con las instituciones de control (Ministerio de Trabajo, IESS) en materia de prevención y gestión de enfermedades profesionales? ¿Qué sugerencias tiene para mejorar esta colaboración?

Respuesta: Colaboramos con el IESS y el Ministerio de Trabajo, cumpliendo con las inspecciones y reportes requeridos. Sin embargo, creo que la colaboración podría mejorar si hubiera más orientación y apoyo técnico de estas instituciones. A veces no estamos seguros si ciertas condiciones califican como enfermedades profesionales. El proceso de notificación puede ser engorroso y lento, lo que desanima a algunos docentes a reportar problemas de salud. Creo que deben establecer canales de comunicación más directos y eficientes, y que se ofrezcan más programas de capacitación y asesoría específicos para nuestro sector.

Entrevista 2.

Entrevistado: Ec. Sonia Macías.

Cargo e institución: Gerente de Portomadera MASISA – venta de tableros de melanina y MDF.

Pregunta 1: ¿Qué políticas o programas tiene implementados su empresa para prevenir enfermedades profesionales entre sus trabajadores?

Respuesta: Tenemos un programa integral de salud y seguridad ocupacional que

incluye evaluaciones de riesgo periódicas, uso obligatorio de equipos de protección personal, sistemas de extracción de polvo de última generación, y capacitaciones regulares sobre seguridad. También realizamos exámenes médicos anuales específicos para detectar enfermedades respiratorias y auditivas, que son los principales riesgos en nuestra industria.

Pregunta 2: En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta su organización para cumplir con la normativa vigente sobre enfermedades laborales y profesionales?

Respuesta: Los principales desafíos son los altos costos de implementación de todas las medidas requeridas, especialmente en un contexto económico difícil. También enfrentamos dificultades en la interpretación de algunas normativas que no son específicas para nuestra industria. Otro desafío es mantener al día la documentación y los registros requeridos, lo cual demanda mucho tiempo y recursos.

Pregunta 3: En los últimos 5 años, ¿su empresa ha tenido casos de enfermedades profesionales reconocidas? Si es así, ¿cómo fue el proceso de reconocimiento y qué aprendizajes obtuvieron de esa experiencia?

Respuesta: Sí, tuvimos tres casos reconocidos: dos de hipoacusia y uno de asma ocupacional. El proceso de reconocimiento fue complejo y tardado, especialmente en el caso de asma. Aprendimos la importancia de tener un seguimiento médico riguroso y documentación detallada desde el inicio. También nos dimos cuenta de la necesidad de mejorar nuestras medidas preventivas y de realizar evaluaciones de riesgo más frecuentes."

Pregunta 4: ¿Considera que la actual normativa ecuatoriana sobre enfermedades profesionales es adecuada para abordar los riesgos laborales presentes en su sector? ¿Por qué sí o por qué no?

Respuesta: Creo que la normativa es un buen punto de partida, pero no aborda completamente las realidades del sector educativo. Por ejemplo, no considera adecuadamente los riesgos psicosociales que enfrentan los docentes, como el estrés crónico o el síndrome de

burnout. Además, la normativa podría ser más clara en cuanto a las medidas preventivas específicas para instituciones educativas.

Pregunta 5: En su opinión, ¿qué aspectos de la normativa actual sobre enfermedades profesionales deberían ser mejorados o actualizados para facilitar su aplicación en el ámbito empresarial?

Respuesta: Creo que la normativa debería ser más específica para diferentes industrias. También sería útil simplificar los procesos administrativos y de reporte. Además, considero que debería haber más flexibilidad en la implementación de medidas preventivas, permitiendo a las empresas adaptar las soluciones a su realidad operativa, siempre que se cumplan los estándares de seguridad.

Pregunta 6: ¿Cómo colabora su empresa con las instituciones de control (Ministerio de Trabajo, IESS) en materia de prevención y gestión de enfermedades profesionales? ¿Qué sugerencias tiene para mejorar esta colaboración?

Respuesta: Mantenemos una relación de cooperación con el IESS y el Ministerio de Trabajo, cumpliendo con las inspecciones y requisitos de reporte. Sin embargo, creo que la colaboración podría mejorar si hubiera más diálogo y menos enfoque en sanciones. Sugeriría establecer mesas de trabajo sectoriales para discutir desafíos específicos de nuestra industria y desarrollar soluciones conjuntas. También sería útil tener más programas de capacitación y asesoría técnica por parte de estas instituciones

3.4.3.2. Entrevista al Coordinador de la Inspectoría de Trabajo.

Entrevistado: Ec. Sonia Macías.

Cargo e institución: Coordinador de la Inspectoría de Trabajo

Pregunta 1: ¿Cuáles son los principales desafíos en la aplicación de la normativa sobre enfermedades laborales?

Respuesta: Los mayores desafíos son la falta de recursos para realizar inspecciones exhaustivas y frecuentes, y las dificultades con el sector informal. También notamos una falta

de conocimiento tanto de empleadores como de trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en materia de enfermedades profesionales.

Pregunta 2: ¿Qué mejoras sugeriría para el sistema actual de notificación y registro de enfermedades profesionales?

Respuesta: Necesitamos un sistema más digitalizado y eficiente. También sería beneficioso tener más capacitación para médicos ocupacionales en la identificación de enfermedades profesionales. Otra área de mejora es la coordinación entre diferentes instituciones como el IESS, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud."

Pregunta 3: En su experiencia ¿Cómo ha evolucionado la situación de las enfermedades profesionales en los últimos años?

Respuesta: Hemos visto un aumento en la concienciación, pero también en la complejidad de los casos. Las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, como el estrés y la ansiedad, están en aumento. También hemos notado más casos en sectores no tradicionales, como el teletrabajo, que plantean nuevos desafíos para la normativa actual.

Pregunta 5: En su experiencia ¿Qué sectores económicos presentan mayores riesgos de enfermedades laborales en el periodo 2022?

Respuesta: En el año 2022 el sector agrícola sigue siendo de alto riesgo, especialmente por la exposición a agroquímicos. También vemos muchos casos en la construcción y en el sector de servicios, particularmente relacionados con trastornos musculoesqueléticos. Un sector con gran crecimiento en los últimos periodos es el sector minero, en el cual se presentan varios desafíos por la exposición directa a materiales y sustancias perjudiciales a la salud, además del incremento de la minería ilegal.

Pregunta 6: ¿Cómo evalúa la colaboración entre empleadores y trabajadores en la prevención de enfermedades laborales?

Respuesta: Es variable. Algunas empresas grandes tienen buenos programas de prevención y colaboración, pero muchas PYMES luchan por implementar medidas efectivas. Hemos intentado fomentar más diálogo a través de comités paritarios de seguridad y salud, pero aún hay mucho por mejorar en términos de cultura preventiva.

3.5. Resultados de las entrevistas.

Una vez realizado el análisis de las respuestas obtenidas de los entrevistados, tanto a los empleadores como al funcionario de la Inspectoría de Trabajo, se obtienen los siguientes resultados:

Políticas y programas de prevención: Tanto el colegio como la empresa de melamina y MDF tienen implementados programas de salud y seguridad ocupacional. Ambos realizan chequeos médicos anuales y capacitaciones regulares. Por otro lado, la empresa Portomadera MASISA tiene medidas más específicas como sistemas de extracción de polvo y uso obligatorio de equipos de protección personal.

Principales desafíos: En ambos casos existe falta de recursos económicos para implementar todas las medidas necesarias, así como complejidad en la interpretación y aplicación de ciertas normativas lo cual dificulta adaptar las normativas a contextos específicos, además de que ciertas medidas que se requieren implementar genera altos costos.

Casos de enfermedades profesionales: Ambas instituciones han tenido casos reconocidos en los últimos 5 años, del cual el proceso de reconocimiento fue descrito como largo, complejo y tardado. De lo cual ellos rescatan haber aprendido sobre la importancia de la documentación detallada y el seguimiento médico riguroso.

Opiniones sobre la normativa actual: ambos entrevistados reconocen las normativas, pero consideran que no aborda completamente las realidades específicas de cada sector. Para la institución educativa existe una falta consideración adecuada de riesgos psicosociales en el sector educativo. Mientras que la empresa de melamina sugiere que se necesita mayor especificidad para diferentes industrias y sectores.

Sugerencias de mejora: los entrevistados, sugieren una mayor especificidad en la normativa para diferentes sectores, también simplificación de procesos de notificación, reconocimiento y reporte, así como la actualización para incluir nuevos riesgos laborales (ej.

teletrabajo). Por ultimo ellos sugieren una mayor flexibilidad en la implementación de medidas preventivas.

Colaboración con instituciones de control: Ambas organizaciones mantienen relaciones de cooperación con el IESS y el Ministerio de Trabajo, sin embargo, sugieren que para que haya mejor comunicación y colaboración entre estos sectores es necesario la orientación y apoyo técnico de estas instituciones, y establecer mesas de trabajo sectoriales.

Perspectiva del Coordinador de la Inspectoría de Trabajo: El Coordinador de la Inspectoría de Trabajo destaca la falta de recursos para inspecciones y problemas con el sector informal, también señala un aumento en la concienciación pero también en la complejidad de los casos. El entrevistado identifica sectores de alto riesgo en el periodo 2022 como el agrícola, construcción, servicios y minería. Por último, el funcionario menciona que nota variabilidad en la colaboración entre empleadores y trabajadores, con desafíos particulares para las PYMES.

IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. Conclusiones:

- La normativa ecuatoriana sobre enfermedades laborales y profesionales se compone de un marco legal jerárquico y comprehensivo que incluye la Constitución, el Código del Trabajo, el Decreto Ejecutivo 2393, la Resolución No. C.D. 513 del IESS, y varios acuerdos ministeriales. Este marco legal proporciona una base sólida para la protección de los trabajadores contra enfermedades profesionales, estableciendo medidas de prevención, diagnóstico, tratamiento y compensación de las afecciones reconocidas y catalogadas como enfermedades profesionales.
- Dentro de la normativa se establece diversos mecanismos de prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades laborales. Estos incluyen la obligación de los empleadores de implementar medidas preventivas, como la evaluación de riesgos, exámenes médicos periódicos y tratamientos, y el establecimiento de procedimientos

para la calificación y registro de enfermedades profesionales. Sin embargo, la normativa no aborda adecuadamente los riesgos emergentes, como los asociados al teletrabajo o las enfermedades mentales relacionadas con el estrés laboral.

- Las entrevistas revelan que, si bien existe conciencia sobre la importancia de la prevención y manejo de enfermedades profesionales, la implementación efectiva de medidas varía significativamente entre sectores y tamaños de empresas. Se identifican desafíos comunes como la falta de recursos, la complejidad en la interpretación de la normativa y la dificultad para adaptar las regulaciones a contextos específicos. Además, se evidencia una brecha en el conocimiento y comprensión de la normativa entre los diferentes niveles organizacionales.

4.2. Recomendaciones:

- Se recomienda la creación de un código unificado de salud y seguridad ocupacional que consolide todas las disposiciones relevantes sobre enfermedades laborales y profesionales. Esto facilitaría el acceso, comprensión y aplicación de la normativa por parte de todos los actores involucrados, mejorando así la eficacia en la prevención y manejo de estas enfermedades.
- Se sugiere actualizar la normativa para incluir protocolos específicos de prevención, diagnóstico y tratamiento para diferentes sectores económicos y tipos de empresas. Asimismo, es necesario incorporar disposiciones que aborden los nuevos riesgos laborales, como los psicosociales y los asociados a las nuevas modalidades de trabajo.
- Es necesario fomentar una mayor colaboración entre las instituciones de control y las empresas, estableciendo canales de comunicación más directos y eficientes. Se sugiere también implementar incentivos para las empresas que inviertan en

prevención y programas de salud ocupacional, y simplificar los procesos de notificación y reconocimiento de enfermedades profesionales para facilitar su aplicación.

Bibliografía:

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Benavides, F. G. (2020). La salud de los trabajadores y la COVID-19. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(2), 154-158.
- Caraballo-Arias, Y. (2013). Epidemiología de los trastornos músculo-esqueléticos de origen ocupacional. In Temas de epidemiología y salud pública (pp. 745-764). Ediciones de la Universidad Central de Venezuela.
- Código del Trabajo de Ecuador. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005, última modificación: 26-Sep-2012.
- Comunidad Andina. (2004). Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Comunidad Andina. (2005). Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.
- Cullinan, P., & Reid, P. (2013). Current Opinion in Allergy and Clinical Immunology, 13(2), 145-151.
- Declaración Universal de Derechos Humanos: Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Faustino Cavas Martínez (2016). Aspectos jurídicos de la enfermedad profesional: estado de la cuestión y propuestas de reforma”, Medicina y Seguridad del Trabajo 62. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62sextra/ponencias7.pdf>.

- Galeano, D., Trotta, L., & Spinelli, H. (2011). Juan César García y el movimiento latinoamericano de medicina social: notas sobre una trayectoria de vida. *Salud Colectiva*, 7(3), 285-315.
- Gómez-Vélez, D. F., & Patiño-Lugo, D. F. (2020). Enfermedades laborales en el contexto colombiano: una revisión narrativa. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 38(3), e339082.
- Gómez-Vélez, M. A. (2018). La promoción de la salud en el trabajo: una mirada desde la psicología organizacional positiva. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52-65.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). Resolución No. C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.
- Jaramillo, M. C. (2006). Salud ocupacional: un campo en expansión en América Latina. Universidad Nacional de Colombia.
- Koh, D., & Aw, T. C. (2003). *Occupational Medicine*, 53(3), 170-173.
- Ley de Seguridad Social (2001). Ley 55, Registro Oficial Suplemento 465 de 30-Nov-2001, última modificación: 31-Mar-2011.
- Ministerio de Trabajo. (1978). Acuerdo Ministerial 1404: Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas.
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2008). Acuerdo Ministerial 174: Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas. Recuperado de: <https://www.cip.org.ec/attachments/article/112/Reglamento-para-la-Construccion-y-Obras-P%C3%BAblicas.pdf>
- Moreno Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, 1(1), 4-18.

- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301
- Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. (2003). Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA.
- Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (1995). Estrategia Mundial de la OMS sobre Salud Ocupacional para Todos.
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Clasificación Internacional de Enfermedades, 11^a revisión.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Red Mundial de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional.
- Orozco, C. D. (2009). Enfermedades profesionales: clasificación y retos para su prevención en América Latina. *Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional*, 15(2), 45-58.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Presidencia de la República. (1986). Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
- Punnett, L., & Wegman, D. H. (2004). *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 14(1), 13-23.
- Resolución No. C.D. 513 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. 4 de marzo de 2016.
- Rodríguez-Guzmán, J. (2015). Salud ocupacional en América Latina y el Caribe: una mirada desde la Organización Panamericana de la Salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(2), 86-91.
- Ruiz-Frutos, C., Delclós, J., Ronda, E., García, A. M., & Benavides, F. G. (2021). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Elsevier España.
- Uribe Prado, J. F. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Manual Moderno.

Anexos:



