



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

**TEMA
ESTABLECER UN NEXO CAUSAL QUE PERMITA INSERTAR AL COVID 19
EN LA CLASIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO EN SU ARTÍCULO 363.**

**AUTOR:
JENNIFER DAYANA VILLALOBOS CONDE**

**TUTOR:
MILTON MODESTO GARCIA CASTRO**

GUAYAQUIL

2022



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Establecer un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales en el Código de Trabajo en su artículo 363.

AUTORA:

Jennifer Dayana Villalobos Conde.

REVISORES O TUTORES:

MsC. Milton García Castro

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil

Grado obtenido:

Abogada de los juzgados y tribunales de la
República del Ecuador

FACULTAD:

Facultad de Ciencias Sociales y
Derecho

CARRERA:

Derecho

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2022

N. DE PAGS:

130

ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho

PALABRAS CLAVE: nexo causal, enfermedades profesionales, derechos de los trabajadores.

RESUMEN:

El trabajo expuesto a continuación establece como objetivo analizar un nexo causal que permita la inclusión del COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales expuesta por el Código de Trabajo en el artículo 363, garantizando los derechos de los trabajadores y de sus familiares mediante una propuesta de reforma a dicho cuerpo legal. La metodología utilizada fue la descriptiva por medio de un estudio mixto. En lo que corresponde al estudio de campo se consideró la aplicación de encuestas y entrevistas a profesionales como abogados, funcionarios del sector público y médicos del Ministerio de Salud Pública. Entre los resultados obtenidos se evidenció que los trabajadores si se han contagiado en sus espacios de trabajo, han tenido que sacrificar sus días de vacaciones para recuperarse de la infección, se exponen a altos riesgos de contagios debido a que trabajan externamente al lugar de oficina, etc. Por otro lado, en cuanto a las entrevistas se demostró que los cuerpos normativos deben ser considerados para posibles reformas

laborales, es necesario que se manejen los protocolos de bioseguridad y que se cuente con apoyo de un psicólogo para ayudar a los trabajadores en la recuperación de los trabajadores. Finalmente, se concluye que es necesario derogar la Resolución No. MDT2020023 para implementar una reforma.

N. DE REGISTRO (en base de datos):

N. DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:

SI

NO

CONTACTO CON AUTOR/ES:
Jennifer Dayana Villalobos Conde

Teléfono:
0988834265

E-mail:
jvillalobosc@ulvr.edu.ec

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:

Mg. Diana Almeida Aguilera
Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 250
E-mail: info@ulvr.edu.ec
MsC. CRISTINA FRANCO CORTAZAR.
(Director de Carrera)
Teléfono: (04) 2596500 Ext. 233
E-mail: cfrancoc@ulvr.edu.ec

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

Visualizador de documentos

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 04-jun.-2022 18:18 -05
Identificador: 1850446831
Número de palabras: 27133
Entregado: 1

Primera versión tesis Por Jennifer Dayana Villalobos Conde

Similitud según fuente	
Índice de similitud	
8%	
Internet Sources:	7%
Publicaciones:	1%
Trabajos del estudiante:	2%

Tutor

Firma:

MILTON MODESTO GARCÍA CASTRO

C.C: 0906617139

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada **JENNIFER DAYANA VILLALOBOS CONDE** declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **“Establecer un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales en el Código de Trabajo en su artículo 363”**, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autora



Firma:

JENNIFER DAYANA VILLALOBOS CONDE

C.I: 0942117466

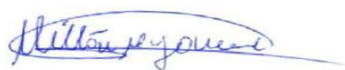
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación “Establecer un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales en el Código de Trabajo en su artículo 363”, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: “Establecer un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales en el Código de Trabajo en su artículo 363”, presentado por la estudiante JENNIFER DAYANA VILLALOBOS CONDE como requisito previo, para optar al Título de Abogada de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador, encontrándose apto para su sustentación.

Tutor



Firma:

MILTON MODESTO GARCÍA CASTRO

C.C: 0906617139

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar va dirigido a Dios, por darme el privilegio de la vida, por siempre estar presente en todos mis procesos, por la sabiduría, entendimiento y discernimiento de las cosas, mismas que me han permitido llegar hasta este momento.

A mi madre Lourdes Conde, por ser la razón principal de mis sueños y anhelos, por su amor infinito, por sus valores y principios.

A mi padre Marcos Villalobos, por forjar mi camino y dirigirme por el sendero correcto, por sus muestras de amor constantes y apoyo absoluto.

A mi familia y amigos cercanos por ser piezas fundamentales en este extenso camino y por su significativo soporte.

A mis amigas incondicionales Evelyn y Kenya, porque juntas hicimos que la lucha por alcanzar nuestra meta se vuelva hacedero, siempre agradecida con el destino que nos hizo compañeras y con el paso del tiempo que nos hizo hermanas.

DEDICATORIA

Este proyecto va dedicado a mi madre aquella mujer que además de darme la vida me dio las herramientas necesarias para convertirme en la gran mujer que soy, sin su amor, valentía y apoyo incondicional jamás lo hubiera logrado, este anhelo nos pertenece a ambas, mismo que con mucho orgullo he alcanzado a cumplir.

RESUMEN

El trabajo expuesto a continuación establece como objetivo analizar un nexo causal que permita la inclusión del COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales expuesta por el Código de Trabajo en el artículo 363, garantizando los derechos de los trabajadores y de sus familiares mediante una propuesta de reforma a dicho cuerpo legal. La metodología utilizada fue la descriptiva por medio de un estudio mixto. En lo que corresponde al estudio de campo se consideró la aplicación de encuestas y entrevistas a profesionales como abogados, funcionarios del sector público y médicos del Ministerio de Salud Pública. Entre los resultados obtenidos se evidenció que los trabajadores si se han contagiado en sus espacios de trabajo, han tenido que sacrificar sus días de vacaciones para recuperarse de la infección, se exponen a altos riesgos de contagios debido a que trabajan externamente al lugar de oficina, etc. Por otro lado, en cuanto a las entrevistas se demostró que los cuerpos normativos deben ser considerados para posibles reformas laborales, es necesario que se manejen los protocolos de bioseguridad y que se cuente con el debido apoyo y compromiso de los empleadores para ayudar a los trabajadores en la recuperación de aquellos que por cumplir su rol de cabeza de hogar se contagian de este mal. Finalmente, se concluye que es necesario plantear un nexo causal que permita el alcance del objetivo antes mencionado.

Palabras clave: población, trabajadores, trabajo, norma de trabajo, sistemas jurídicos.

ABSTRACT

The work presented below establishes the objective of analyzing a causal link that allows the inclusion of COVID 19 in the classification of occupational diseases exposed by the Labor Code in article 363, guaranteeing the rights of workers and their families through a proposal of amendment to said legal body. The methodology used was descriptive through a mixed study. In what corresponds to the field study, the application of surveys and interviews to professionals such as lawyers, public sector officials and doctors from the Ministry of Public Health was considered. Among the results obtained, it was shown that the workers, if they have been infected in their workspaces, have had to sacrifice their vacation days to recover from the infection, are exposed to high risks of contagion because they work outside the office, etc. On the other hand, as soon as the interviews showed that the regulatory bodies should be considered for possible labor reforms, it is necessary to manage the biosafety protocols and to have the support of a psychologist to help the workers in the recovery of the injuries. workers. Finally, it is concluded that it is necessary to establish a causal link that allows the achievement of the aforementioned objective.

Keywords: population, workers, work, work regulations, legal systems.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES....	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
ÍNDICE GENERAL	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
ÍNDICE DE ANEXOS o APÉNDICES.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Tema	3
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.3. Formulación del problema	7
1.4. Sistematización del problema	7
1.5. Objetivo general	7
1.6. Objetivos específicos	8
1.7. Justificación	8
1.8. Delimitación del problema.....	9
1.9. Hipótesis o idea a defender	9
1.10. Línea de investigación institucional/facultad.....	10
CAPÍTULO II	11
1. MARCO TEÓRICO	11

1.1.	Antecedentes referenciales	11
1.2.	Marco teórico.....	12
1.2.1.	El trabajo digno, definición e implicaciones.	12
1.2.2.	Derechos y obligaciones del trabajador según el marco normativo ecuatoriano.....	15
1.2.3.	La seguridad y salud en el trabajo.	17
1.2.4.	Los riesgos del trabajo en la salud.....	22
1.2.5.	El coronavirus y COVID 19.....	24
1.2.6.	Medidas de prevención frente al COVID 19 en ambientes de trabajo. 25	
1.2.7.	Distanciamiento social	31
1.2.8.	Riesgo psicosocial originado por el COVID.....	32
1.2.9.	Consideraciones para que el COVID – 19 sea tratado como enfermedad profesional o accidente laboral	32
1.2.10.	Enfermedades profesionales y su clasificación en el Derecho ecuatoriano.....	34
1.2.11.	Influencia de las enfermedades profesionales en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en un contrato de trabajo.	36
1.3.	Marco conceptual	38
1.3.1.	Coronavirus.....	38
1.3.2.	Enfermedad.....	38
1.3.3.	Nexo causal.....	39
1.3.4.	Salud.....	39
1.3.5.	Síntoma.....	39
1.4.	Marco legal	39
1.4.1.	El Derecho a la salud y la prevención de riesgos del trabajo. Marco jurídico internacional	39
1.4.2.	Las enfermedades profesionales desde el marco de referencia de la Organización Internacional del Trabajo.....	40

1.4.3.	Constitución de la República del Ecuador	39
1.4.4.	Ley Orgánica de Salud	49
1.4.5.	Ley Orgánica del Servicio Público	49
1.4.6.	Ley de Seguridad Social	50
1.4.7.	Código del Trabajo	45
1.4.8.	Decretos de excepción, Acuerdos y Resoluciones	50
1.5.	Análisis del derecho comparado	52
1.5.1.	Argentina	52
1.5.2.	Colombia	53
CAPÍTULO III		55
2.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	55
2.1.	Metodología	55
2.2.	Tipo de investigación	55
2.3.	Enfoque	56
2.4.	Técnica e instrumentos	56
2.5.	Población	57
2.6.	Muestra	59
2.7.	Encuestas	62
2.7.1.	Análisis de los resultados de las entrevistas a médicos del Ministerio de salud pública, médicos del IESS y abogados.	80
CAPÍTULO IV		90
3.	INFORME FINAL	90
4.	CONCLUSIONES	92
5.	RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		96
ANEXOS.....		106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la investigación.....	58
Tabla 2. Muestra de la investigación.	60
Tabla 3. Muestra de la investigación.	60
Tabla 4. Escuchar hablar sobre enfermedades profesionales.	62
Tabla 5. Situación de los trabajadores en etapa de aislamiento preventivo.	63
Tabla 6. Contagios en el lugar de trabajo.	65
Tabla 7. Se ha contagiado por COVID-19.	67
Tabla 8. Días que se ha tomado de sus vacaciones por COVID-19.	69
Tabla 9. Exposición al contacto con personas externas.	71
Tabla 10. Programa ocupacional de la empresa.	72
Tabla 11. Exámenes y controles de salud respecto al COVID-19.....	74
Tabla 12. Incorporación del COVID – 19 como enfermedad profesional.	76
Tabla 13. Necesidad de brindar apoyo de salud mental y psicosocial.	78
Tabla 14. Entrevista número 1 a médico del Ministerio de Salud Pública.	80
Tabla 15. Entrevista número 2 a médico del Ministerio de Salud Pública.	81
Tabla 16. Entrevista número 3 a médico del Ministerio de Salud Pública.	82
Tabla 17. Entrevista número 4 a médico del Ministerio de Salud Pública.	83
Tabla 18. Entrevista número 1 a Médico del IESS.....	84
Tabla 19. Entrevista número 2 a Médico del IESS.....	85
Tabla 20. Entrevista número 3 a Médico del IESS.....	86
Tabla 21. Entrevista número 4 a Médico del IESS.....	87
Tabla 22. Entrevista a abogado 1.....	88
Tabla 23. Entrevista número 2 a Abogado.....	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Escuchar hablar sobre enfermedades profesionales.....	62
Figura 2. Situación de los trabajadores en etapa de aislamiento preventivo.....	63
Figura 3. Contagios en el lugar de trabajo.	65
Figura 4. Se ha contagiado por COVID-19.....	67
Figura 5. Días que se ha tomado de sus vacaciones por COVID-19.....	69
Figura 6. Exposición al contacto con personas externas.....	71
Figura 7. Programa ocupacional de la empresa.	72
Figura 8. Exámenes y controles de salud respecto al COVID-19.	74
Figura 9. Incorporación del COVID – 19 como enfermedad profesional.....	76
Figura 10. Necesidad de brindar apoyo de salud mental y psicosocial.	78

ÍNDICE DE ANEXOS o APÉNDICES

Anexo 1. Formato de entrevistas a médicos del Ministerio de Salud Pública.	106
Anexo 2. Formato de entrevistas a médicos del IEES.	107
Anexo 3. Formato de entrevistas a abogados.	108
Anexo 4. Formato de encuestas a trabajadores activos en instituciones públicas.	109
Anexo 5. Fotos entrevistas a médicos del Ministerio de Salud.	110
Anexo 6. Fotos entrevistas a médicos del IEES.	111
Anexo 7. Fotos entrevistas a abogados.	112
Anexo 8. Fotos encuestas a trabajadores activos de instituciones públicas.	113

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo pretende establecer un nexo causal que inserte al COVID como enfermedad profesional en el Código de Trabajo en su artículo 363. El Covid-19 es considerado como una enfermedad infecciosa hacia el ser humano, que en ciertas ocasiones se presenta de manera leve y en otras ocasiones requieren de tratamientos especiales.

El nexo causal es una relación directa al daño provocado y determina quién debe responder a los perjuicios, verificando si fueron o no provocados por acción u omisión del responsable.

En tal virtud, si una enfermedad es relacionada al campo laboral y es notificada oficialmente a Talento Humano se puede declarar contingencia profesional, misma que puede derivar al acceso de prestaciones al sistema de seguridad social.

En tal sentido, se presenta la estructura de los apartados de este trabajo en donde se desarrollarán las variables de la investigación de manera más profunda:

En el capítulo I se desarrolla el problema, sistematización, objetivos e importancia de las variables investigativas.

Posteriormente, en el capítulo II se definirán conceptos y teorías que fundamentan las variables investigativas. Por otro lado, se analizarán los cuerpos normativos vigentes y análisis comparado de los países Argentina y Colombia.

Luego, en el capítulo III se definirá la metodología de estudio, técnicas e instrumentos de la investigación, definición de la población y muestra de estudio. Una vez definido esto, se presentarán los resultados obtenidos en los cuestionarios de encuestas y entrevistas.

En el capítulo IV se desarrollará la propuesta de estudio, mismo que forma parte del aporte al presente trabajo. Finalmente, se desarrollarán las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

Establecer un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales en el Código de Trabajo en su artículo 363.

1.2. Planteamiento del problema

El COVID 19 es un virus provocado por un tipo de coronavirus llamado SARS-CoV2, derivándose el nombre de dicha enfermedad de Corona Virus Disease 2019, considerando que fue detectada por primera durante el mes de diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuhan – China (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020). Por su fácil propagación, esta enfermedad se ha extendido por todo el mundo provocando desde un resfriado común, hasta el síndrome respiratorio agudo grave.

En Ecuador, el primer caso detectado de COVID 19 fue el 29 de febrero del año 2020 y, a partir de esta fecha, el número de contagios fue en aumento obligando a que el gobierno tome decisiones orientadas a desacelerarlos, previniendo fallecimientos y declarando así una emergencia sanitaria el 11 de marzo del mismo año (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020). En complemento, el 16 de marzo se declaró el Estado de Excepción en el país, decretándose medidas para responder ante el virus.

La Presidencia de la República del Ecuador (2020) determinó que el Estado de Excepción decretado involucró el cierre de negocios, excepto algunas actividades esenciales siempre y cuando apliquen medidas de bioseguridad, permitiéndose además el teletrabajo en las actividades en donde resultara posible, entre otras disposiciones que redujeron la movilidad. De esta manera, al reducir el tránsito de personas se buscó evitar el incremento de contagios.

Dicho Estado de Excepción terminó en septiembre del mismo año, teniendo en cuenta que ciudades como Guayaquil ya venían reduciendo las medidas desde el mes de mayo para rehabilitar la economía. Así, los negocios iniciaron nuevamente sus operaciones, pero tuvieron que adoptar medidas de bioseguridad, mientras otros continuaron en la modalidad de teletrabajo (Diario El Telégrafo, 2020). Entre las medidas de bioseguridad se destacan el exigir el uso de mascarillas al personal y clientes, desinfección y lavado de manos constante, limpieza de superficies, distanciamiento, toma de temperatura, entre otras.

De esta manera se pretendía evitar contagios de trabajadores mientras se desempeñaban presencialmente en sus puestos. Cabe señalar que en la Resolución Nro. MDT-2020-023 del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020) el COVID 19 fue catalogado como enfermedad profesional cuando en su actividad el trabajador se exponga a agentes biológicos que provoquen su contagio. Aquí puede enmarcarse al personal de la salud y limpieza, mientras en el caso de otros trabajadores que, ejerciendo su tarea dentro o fuera de la empresa, se contagien por el incumplimiento de medidas de protección que el empleador debería proporcionar, no aplicaría esta denominación.

El art. 349 del Código de Trabajo del Ecuador determina que las enfermedades profesionales son afecciones agudas o crónicas que pueden producir incapacidad en el trabajador y que se atribuyen al ejercicio de su profesión (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). A su vez, el mismo código determina que el empleador debe garantizar su prevención y cumplir una serie de obligaciones si el trabajador llegara a padecerla.

Por otra parte, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS (2020) emitió una guía en donde se establecen los parámetros para catalogar al COVID 19, no como enfermedad profesional sino como accidente de trabajo, siendo aplicable solo en trabajadores que desempeñan actividades relacionadas a la salud y para aquellos que la

autoridad permitió continuar sus actividades laborales durante la emergencia sanitaria. Para tales efectos, la guía establece cómo determinar la relación causa efecto para considerar o no a esta enfermedad como accidente de trabajo, para que así el empleado acceda sus derechos, incluso en caso de muerte.

La persona que padece COVID 19, según la Organización Mundial de la Salud OMS (2020) presentará como síntomas habituales tos seca, fiebre y cansancio, existiendo menos habituales como dolor a la garganta, pérdida de gusto y olfato, congestión nasal, entre otros síntomas que van sumándose en la medida que continúan las investigaciones. La gravedad de esta enfermedad dependerá también del sistema inmunológico del paciente, los cuales puede ser leves en el 80% de casos, mientras el restante requerirá hospitalización y tornarse críticos, especialmente si son mayores de edad y padecen otras enfermedades como hipertensión, problemas pulmonares o cardíacos, cáncer, diabetes o cualquier otra patología que debilite su sistema inmune.

Además, por su fácil propagación se ordena que las personas sospechosas de estar contagiadas o con resultados positivos, luego de realizarse las pruebas, permanecer aisladas en sus hogares al menos 14 días mientras desaparecen sus síntomas y acudan a un médico cuando presenten complicaciones graves. El sitio web oficial Coronavirus Ecuador (2021) expone las estadísticas de este virus, registrando hasta el 2 de febrero del año 2021 un total 250.986 casos confirmados y 14.890 fallecidos. Esto permite determinar que existe en el país una mortalidad del 6% a causa de este virus, es decir que 6 de cada 100 personas fallece al padecerlo.

Actualmente, se afronta una nueva cepa del virus más contagiosa que la anterior, lo cual puede provocar un incremento acelerado de los contagios, incluso muertes de trabajadores que son el único sustento de su hogar.

Por otro lado, dentro del art. 363 del Código de Trabajo se enlistan las enfermedades profesionales y el marco normativo vigente debe garantizar los derechos de todos los trabajadores y sus familiares.

El nexo causal representa una relación directa entre el daño provocado y el responsable de dicho daño, permitiendo determinar quién debe responder por los perjuicios que ocasionen y demostrando si los mismos fueron provocados por acción u omisión del responsable.

En tal sentido, cuando una enfermedad se relaciona con el trabajo y se notifica de manera oficial, se puede declarar como contingencia profesional de seguridad social, derivándose importantes implicaciones para las personas que sufren una enfermedad teniendo acceso a las prestaciones del sistema de seguridad social. En caso de que no sea reconocida como una contingencia profesional, el daño queda oculto para la sociedad.

Actualmente, existen legislaciones como la de Argentina y Colombia que ya han incorporado la enfermedad COVID19 causada por el coronavirus SARS CoV2 como enfermedad profesional siempre y cuando se encuentre relacionada a sus funciones.

Por otro lado, de acuerdo al Código de Trabajo del Ecuador se ubican a las enfermedades profesionales como afecciones crónicas o agudas que son causadas directamente por el ejercicio de una labor o profesión que realiza una persona en su trabajo y que le provocará incapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). En virtud de lo cual, también se puede ubicar a las enfermedades mencionadas como aquellas contraídas por consecuencia del trabajo, teniendo derecho a las prestaciones correspondientes.

Las personas no deberían enfermarse por sus condiciones de trabajo, esto se refleja en la normativa nacional e internacional, sin embargo, si a pesar de eso alguien llega a enfermarse en tales circunstancias, la normativa actual dispone que se deben poner en

marcha actuaciones en conjunto entre instituciones públicas y privadas, entre las primeras se considera a instituciones laborales y sanitarias, manteniendo la obligación de contribuir al reconocimiento del origen laboral de las dolencias y que se efectivicen las acciones correctoras, resarciendo a la persona que ha enfermado.

En tal sentido, el presente trabajo investigativo tiene como finalidad considerar lo que enmarca el art. 363 del Código de Trabajo en donde se detallan las enfermedades profesionales estableciendo un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo establecer un nexo causal que permita la inclusión del COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales expuesta por el Código de Trabajo?

1.4. Sistematización del problema

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos en relación a las enfermedades profesionales para la inserción del COVID 19?

¿Cuáles son los criterios doctrinarios de expertos respecto a la inclusión del COVID 19 como una enfermedad profesional?

¿Cómo estructurar una propuesta para la inclusión del COVID como enfermedad profesional en garantía de los derechos de los trabajadores y sus familiares?

1.5. Objetivo general

Analizar un nexo causal que permita la inclusión del COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales expuesta por el Código de Trabajo en el artículo 363, garantizando los derechos de los trabajadores mediante una propuesta de reforma a dicho cuerpo legal.

1.6. Objetivos específicos

1. Estudiar los fundamentos jurídicos en relación a las enfermedades profesionales para la inserción del COVID 19 dentro de este grupo.
2. Recopilar criterios doctrinarios de expertos respecto a la inclusión del COVID 19 como una enfermedad profesional.
3. Recomendar la reforma al Código de Trabajo para la inclusión del COVID como enfermedad profesional en garantía de los derechos de los trabajadores y sus familiares.

1.7. Justificación

El Covid-19 es una enfermedad infecciosa hacia las personas, presentándose de manera leve a moderada en personas que se recuperan sin necesidad de tratamientos especiales, sin embargo, en otras personas se desarrollan casos graves y se requiere de atención médica.

Respecto a esta enfermedad, Ecuador reportó en el año 2021 457.489 casos confirmados con pruebas PCR, 48.442 casos con alta hospitalaria y 21.545 fallecidos. En cuanto a la provincia del Guayas, se reportaron 3.904 fallecidos y 67. 416 casos confirmados (CoronavirusEcuador.com, 2022)

El trabajo es un derecho de las personas, el cual debe ser garantizado por todos los Estados adscritos a la Organización de las Naciones Unidas, entre ellos Ecuador, en condiciones óptimas y elegido libremente (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2019). Por condiciones óptimas se refiere a aquellas que no perjudiquen el bienestar del trabajador y pongan en riesgo su salud.

En la Constitución de la República del Ecuador emitida por la Asamblea Nacional (2008) el Estado reconoce este derecho, como una fuente de realización personal, deber social y derecho económico al permitirle a una persona solventarse y también a sus

familiares. Para esto, el trabajo debe garantizar que una persona lo desempeñe en forma saludable, lo cual refuerza el hecho de proporcionarle el empleador condiciones adecuadas que no afecten su salud y, en caso de que surjan tales afectaciones, brindarle la protección que requieran.

Dicha protección debe sustentarse en el marco normativo, evitando la vulneración de sus derechos y dando seguridad al trabajador y sus familias. El estudio se justifica teóricamente debido al riesgo que existe en torno al COVID 19 dentro del país y la alta probabilidad de contagio, la cual puede derivarse en la muerte del empleado, para lo cual se requieren mecanismos legales que aporten a su protección, especialmente cuando el empleador no brinda condiciones adecuadas para evitar la infección.

Así, incluso se garantizará un mayor cuidado por parte de los empleadores, proporcionando adecuadamente las medidas de prevención a sus trabajadores. El estudio también se justifica académicamente al permitir a la investigadora aplicar sus conocimientos para la evaluación de un problema, realizando con ello una propuesta de reforma que aporte a los derechos del trabajador y su familia.

1.8. Delimitación del problema

El estudio se desarrollará en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021 considerando los siguientes aspectos de la delimitación:

Área: Derecho

Campo: Derecho laboral y de la salud

Espacial: Guayaquil

Temporal: 2021

1.9. idea a defender

Al establecer un nexo causal que permita la inclusión del COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales expuesta por el Código de Trabajo, se garantizarán los

derechos de los trabajadores y de sus familiares. A continuación, se detallan las variables de la investigación:

- Variable independiente: nexo causal para incluir al COVID 19 como enfermedad profesional.
- Variable dependiente: derechos de los trabajadores y de sus familiares.

1.10. Línea de investigación institucional/facultad.

El presente estudio se desarrolla bajo la línea de investigación institucional referente a la sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación; por otra parte, la línea de la facultad corresponde a derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

CAPÍTULO II

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes referenciales

En este apartado se considerarán teorías y conceptos que aportan con las variables de la investigación, mismos que servirán para definir la propuesta y realizar el análisis respectivo de la legislación ecuatoriana como base para inserción del COVID-19 como enfermedad profesional.

En cuanto a estudios referenciales, en el trabajo de Salvador, Torrens, Vega & Noroña (2021) se analizó un instrumento para la inserción del salario emocional ante el COVID, en donde se empleó una metodología no experimental, descriptivo y transversal por medio del alfa de Cronbach de 0,925 aplicado a una muestra de 207 trabajadores. Estos resultados manifiestan la predisposición favorable al instrumento.

Análisis: Con respecto a lo mencionado por estos autores, un salario emocional, ayudaría a que el empleado pueda satisfacer las necesidades de su familia y aunque no es una retribución económica, sirve como herramienta de sustento, hasta que pueda conseguir un nuevo empleo, o si se queda dentro de la misma empresa para la cual trabaja, compense la situación de no existir un sueldo.

Por otro lado, el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2020) se realizó una mesa de trabajo en donde se analizó y se dialogó sobre políticas laborales respecto a la clave de la seguridad y salud laboral durante la crisis sanitaria. Se analizaron los cuerpos jurídicos de algunos países en América Latina como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, y México en lo que concierne a deberes y derechos de los trabajadores en caso de contagios por COVID-19.

1.2. Marco teórico.

1.2.1. El trabajo digno, definición e implicaciones.

Al abordar al trabajo digno, debe tenerse en consideración que las personas tienen derecho a ejercer una actividad laboral con una serie de garantías, entre ellas la protección a su salud, previniendo enfermedades entre las cuales se ubica al COVID 19. Lugo (2016) expone que al inicio de las civilizaciones los derechos de los trabajadores eran inexistentes, pero, con el pasar de los siglos surgieron una serie de cambios que instauraron derechos irrenunciables para quienes ejercían una actividad económica bajo dependencia.

Análisis: Asimismo, este autor no se aleja de la realidad que se vivía en tiempos remotos cuando los derechos de los trabajadores no eran reconocidos, por cuanto gracias a aquellos que derramaron sangre, a consecuencia de la revolución industrial, se da paso a una concepción clara sobre la regulación de los derechos de los trabajadores.

Haciendo referencia al trabajo como término, Fonseca (2019) explica que proviene del latín *tripaliare* que significa *torturar*. Esto puede atribuirse al uso del trabajo en la antigüedad como una forma de castigo, siendo ejercido por personas a quienes se sometía a condiciones de precariedad con o sin que hubiese esclavitud. Fonseca trae consigo una acepción que se equipara con los antecedentes del derecho al trabajo, ya que antes si una persona que se dedicaba a realizar labores era como si estuviera siendo castigo por la sociedad, por otra parte, hace alusión a que los esclavos eran sometidos a realizar trabajos, y en ese tenor eran torturados, por el abuso de poder de los amos.

Con el tiempo fue evolucionando, el término continuó utilizándose hasta la actualidad, hasta ubicarlo como un derecho de todas las personas para garantizar su sustento económico y realización personal, satisfaciendo mediante el trabajo sus necesidades. Incluso, se encuentra respaldado dentro de la Declaración Universal de los Derechos

Humanos según la Asamblea General de las Naciones Unidas (2019) indicándose que su acceso debe ser de elección libre y bajo condiciones óptimas, siendo una meta de todo Estado la reducción del desempleo mientras se fomenta el desarrollo económico y social.

Adicional a esta declaración, existe la Organización Internacional del Trabajo (2019) que formula normas, políticas y elabora programas referentes al trabajo, y que los Estados adscritos como Ecuador, también deben considerar para la estructuración de sus marcos normativos.

Sobre la dignidad del trabajo, esta es esencial y forma parte del derecho de todo trabajador. Patlán (2016) que es un componente del derecho al trabajo, totalizando tres que son el derecho al trabajo como libertad y no como esclavitud; el derecho a tener trabajo, donde el Estado tiene la obligación de proveerlo a las personas; y el derecho a tener un trabajo digno, con condiciones y trato adecuados.

En otra perspectiva, el autor Patlán concibe la idea, de que el trabajo debe enmarcar tres peculiaridades, en primera instancia, que sea un trabajo con una base de libertad que no tope el extremo de tiempos remotos contemplando al trabajador como un esclavo; por otra parte, que el Estado es el principal encargado de otorgar este derecho; y por último que debe ser digno, es decir darle el trabajo al empleado en condiciones óptimas para un buen desempeño de este.

Como puede observarse, no solo resulta importante gozar de un empleo, sino también que las condiciones como un individuo se desempeña sean favorables y garanticen su óptimo desarrollo. Por dignidad puede englobarse a la igualdad, no discriminación, libertad de expresión, seguridad social, salud, por mencionar algunos.

Hernández y Juárez (2015) aportan al tema indicando que un trabajo digno es aquel que se preocupa por quien lo ejerce, le brinda protección y le permite desarrollarse en un ambiente adecuado. De esta manera, los trabajos que no proporcionen condiciones

óptimas para prevenir contagios de COVID 19 y un deterioro en la salud del empleado, ni tampoco garantías ante posibles contagios, no pueden catalogarse como dignos.

Análisis: Conjuntamente, estos autores por su parte manifiestan que para que un trabajo sea considerado digno, debe cumplir a cabalidad, con todo lo necesario para que el trabajador se sienta cómodo, protegido, y que su ambiente laboral sea el adecuado, para desempeñar las funciones que le son otorgadas por el empleador.

Es necesario indicar que es obligación del empleador el cumplir una serie de condiciones para garantizar un ambiente laboral digno, lo cual permite salvaguardar su salud y le brinde protección. En torno al tema, la OIT (2020) señala que el COVID 19 ha causado perturbaciones a nivel social y económico, teniendo las autoridades, los trabajadores y empleadores un papel esencial para la lucha contra esta enfermedad, velando por la seguridad de las personas como principal fin, para así garantizar la sostenibilidad del empleo y las empresas.

Para ello explica que los empleadores tienen la responsabilidad global de adoptar medidas de prevención y protección factibles que permitan la reducción al mínimo de riesgos profesionales, sin costo alguno para el trabajador (OIT, 2019). Así mismo, los trabajadores tienen la responsabilidad de cumplirlas y contribuir así a velar por la seguridad y salud de otras personas, como sus compañeros, familiares y demás personas de su círculo social.

Además, señala que el contagio de COVID 19 por exposición en el trabajo podría considerarse como un accidente de trabajo o enfermedad profesional garantizándoles su derecho a atención médica, indemnización o prestaciones monetarias de quedar incapacitados, entre otras garantías que pueden extenderse incluso en caso de su muerte.

1.2.2. Derechos y obligaciones del trabajador según el marco normativo ecuatoriano.

Como se indicó previamente, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) expuso que, a nivel global, el empleador debe garantizar la implementación de medidas que reduzcan al máximo el riesgo a posibles contagios. Esto surge por el derecho que tiene el trabajador a desenvolverse en un ambiente digno, en donde se garantice su salud y seguridad, estando en la responsabilidad de acatar y cumplir dichas medidas.

Toro et. al (2020) mantienen la idea que, para que el trabajador pueda desenvolverse en un ambiente digno, se han creado normas e instituciones que estipulan los derechos y obligaciones de los trabajadores, además de instaurar responsabilidades compartidas entre empleadores, trabajadores y gobiernos. Así puede destacarse la Constitución de la República del Ecuador, dejando claro que el trabajo es un derecho de todos, el cual debe ser ejercido con dignidad para que el trabajador pueda desarrollarse de manera íntegra junto con su familia.

Como es indicado por los autores Toro, Comas y Castro amplían la concepción de un trabajo digno, y que además de ser un derecho que debe ser manejado por los trabajadores, empleadores y el gobierno, deben existir normas que respalden el goce efectivo del derecho a un trabajo digno, teniendo como base principal a la Constitución y posterior a ella todas las normas que regulen el derecho al trabajo.

Así mismo, de considerar al COVID 19 como una enfermedad profesional o accidente laboral, se indica que toda persona una vez rehabilitada, de haberlo padecido podrá reintegrarse a su puesto y mantener la relación laboral. En referencia al Código de Trabajo del Ecuador, esto también se encuentra descrito como una obligación del trabajador expuesta en su art.176, debiendo reintegrarse a los 30 días siguientes a la fecha que

recuperó su salud y está en las condiciones para desempeñar las labores propias de su cargo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Pero, si no se reintegra luego de este plazo, no podrá exigir al empleador, ni tampoco el pago de la indemnización correspondiente. También el art. 177 explica que el trabajador tendrá que comunicar su enfermedad no profesional al empleador, por escrito dentro de los tres primeros días desde que comprobó su padecimiento. También tendrá que respaldarlo mediante un certificado médico, de preferencia del IESS, mientras el empleador tendrá derecho a comprobarla.

De esta manera, en los casos cuando el COVID 19 no sea considerado enfermedad profesional, el trabajador también tendrá determinados derechos, incluso a la indemnización. Sobre lo expuesto, el art. 179 determina que, si el empleador se negare en recibir al trabajador entonces tendrá que pagarle una indemnización equivalente a seis meses de remuneración, incluido otros derechos correspondientes.

Al empleador también se le atribuye la posibilidad de dar por terminado el contrato si el trabajador no acata medidas de prevención, seguridad e higiene que la ley les exige. Al catalogarse como obligatorias las medidas de bioseguridad para prevenir el contagio de COVID 19, cualquier empleado que no las respete podría ser despedido por su patrón.

De la misma manera, se establece que el empleador tendrá que asumir una multa de hasta diez remuneraciones básicas al trabajador por no garantizar la prevención, seguridad e higiene en el trabajo, lo cual haya provocado una enfermedad o accidente de trabajo que causare una lesión, discapacidad o perturbación funcional.

Esto se refuerza en el art. 410 en donde, como obligación del empleador, se encuentra el asegurar a sus trabajadores que se puedan desenvolver en condiciones que no representen un peligro para su salud o vida. Dicho esto, al igual que a los empleadores se

les exige el garantizar el acceso a las medidas para sus trabajadores, sus trabajadores también están obligados a implementarlas para evitar así el despido.

1.2.3. La seguridad y salud en el trabajo.

Seguridad

La Seguridad en el Trabajo se ocupa del estudio de las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores, actuando por tanto sobre el entorno físico que rodea al trabajador, con el fin de eliminar o controlar las situaciones de riesgo potencial causadas por la existencia de condiciones peligrosas. La Seguridad en el Trabajo trata, por tanto, de prevenir los accidentes de trabajo que provocan todos aquellos riesgos de origen mecánico. Podemos afirmar que la seguridad actúa:

- En el momento de la concepción del proyecto empresarial: se incorpora en el diseño de las máquinas e instalaciones evitando que existan riesgos.
- Posteriormente eliminando los riesgos que puedan concluir en accidentes de trabajo y analizando los siniestros, a fin de establecer las causas de los accidentes, aprovechando la información que de ellos se extrae, investigando datos y mejorando el entorno laboral.

Salud

Los seres humanos son seres organizados socialmente. La forma de organización social del trabajo actualmente es la empresa. Cada una de ellas presenta en su conjunto ciertas características, relaciones y situaciones de funcionamiento propios en función a sus peculiaridades. Es en este entorno de condiciones ambientales, instalaciones y personas, y como consecuencia de los procesos productivos, en donde se deteriora la salud o la integridad física del individuo (Uribe, 2017).

Dado que estos autores hacen hincapié a la organización social en la que los seres humanos laboran, la cual se denomina “empresa”, dentro de la misma existen aspectos relativos para un correcto desempeño, no obstante, si esos aspectos no se cuidan, pueden

afectar el ambiente laboral y, en consecuencia, los trabajadores podrían verse afectados en su salud.

Para abordar este tema es esencial partir del ambiente laboral, describiéndolo Uribe (2017) como aquel compuesto de percepciones de los trabajadores relacionados a la política de la empresa o prácticas que se dan dentro de ella. Es así, que un trabajador percibirá que el ambiente es positivo si las políticas y prácticas en la entidad son favorables, además de garantizar su seguridad y salud en cada una de las actividades asignadas.

Por lo tanto, Uribe recalca que un ambiente laboral propicio genera las condiciones necesarias para que el trabajador se sienta cómodo y cumpla de forma adecuada con sus funciones, y que no solo se trata de proteger la salud del empleado y su seguridad, sino que todas aquellas medidas que sirvan para que el trabajador se desempeñe de forma óptima, sean las más convenientes y se cumplan con el propósito de que tanto trabajador como empleado desarrollen el trabajo en condiciones dignas, así no solo se satisfacen las necesidades del empleador sino también las del empleado.

Cabe señalar que, si un trabajador está en un entorno saludable, entonces va a tener una buena salud, lo que se va a proyectar en su productividad dentro de la organización; pero si al contrario interactúa en un ambiente laboral estresante, puede impactar de forma alarmante su salud (Uribe, 2017). Con ello, nuevamente se destaca la importancia de garantizar la salud de los trabajadores, no solo como un derecho, sino también como una necesidad para mantener niveles de productividad óptimos en las empresas.

Nuevamente este autor hace hincapié en la relevancia que tiene que el trabajador goce de buena salud, debido a que solo así podrá realizar su trabajo de forma eficiente generando más ingresos para la empresa para la cual trabaja, y garantiza a su vez que el

empleado desarrolle su trabajo en condiciones dignas. Generando así un equilibrio en el que tanto empleador y trabajador cumplen con sus objetivos.

Al mencionar ambiente laboral, también se incluyen las condiciones de trabajo, bienestar de los trabajadores y la prevención de accidentes dentro de la empresa, lo que conlleva a pensar que el ambiente laboral y la salud están estrechamente relacionados en lo que se denomina factor psicosocial de los procesos de trabajo (Jiménez & Páves, 2016).

En suma, el autor Uribe no se aleja de la realidad, porque si un trabajador labora en un ambiente donde se encuentra protegido y sano, va a existir un buen desempeño de sus labores, en efecto, un trabajador sano trabaja mejor que un empleado enfermo, es por eso que el empleador debe garantizar que el espacio donde labora el trabajador sea el adecuado y así prevenir futuras enfermedades.

Aquí se establecen relaciones de espacio y tiempo en donde los empleados interactúan solos o en grupo, lo que da espacio a unidades de análisis que estudian la salud en el trabajo, mencionando a continuación estas relaciones existentes:

- Geométrico funcional: Posturas, movimientos.
- Físico y químico: Hace alusión a sustancias químicas o elementos físicos que están en el área al momento de desarrollar las actividades.
- Trabajador y máquina: Se refieren a esfuerzos físicos, descansos, duración del horario laboral, etc.
- Cognitivo y ambiental: Señales o mensajes
- Organizativo ambiental: Respuestas psicosociales.

De esta manera, puede considerarse que las unidades de análisis para el COVID 19 serían el cognitivo ambiental y el organizativo ambiental, no solo porque el trabajador debe estar protegido ante condiciones del entorno que lo expongan a posibles contagios,

sino también el garantizar que su salud mental no se vea deteriorada por la enfermedad o temor hacia la infección.

Por tal motivo, Agulló (2015) determina que la seguridad y salud en el trabajo tiene que enfocarse en la prevención del riesgo, evitando la materialización de lesiones o daños a trabajadores derivadas de accidentes o enfermedades profesionales. En este punto, como se mencionó, destaca la seguridad en el trabajo donde se estudian las condiciones y riesgos que pueden afectar al trabajador durante el desempeño de sus funciones, directa o indirectamente.

Los empleadores deben tener en cuenta todas las medidas necesarias para que los trabajadores se sientan protegidos y seguros en el trabajo y para que eso se cumpla Agulló formula de que se debe prevenir los riesgos, como por ejemplo con lo del COVID-19, los empleadores deben prevenir el contagio a través de la implementación de productos que eviten contraer el virus, o en su defecto medidas de seguridad que se ajusten a la prevención de contagiarse por el virus.

La OMS (2020) incluso recomendó a los gobiernos de todo el mundo a enfocarse en garantizar la salud de las personas, ante la gran amenaza que el virus significa para la salud y la seguridad de los trabajadores. Da especial relevancia al personal de la salud, por su papel en lograr el buen funcionamiento del sistema sanitario.

En relación con el tema, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) destaca que el garantizar la salud y seguridad del trabajador frente al COVID 19 se sostiene en medidas de prevención y control. Esto reducirá el riesgo biológico, evitando nuevos contagios, razón por la cual debe gestionarse la exposición del virus en el trabajo. Dicha aplicación de medidas debe ser estricta, lo cual involucra protocolos, medidas higiénicas y de sanitización, diseño y organización de puestos de trabajo, uso de equipos de

protección personales suficientes y adecuados, formación preventiva y la vigilancia de la salud del equipo humano.

Es importante señalar que, al existir mayor riesgo de contagio en las aglomeraciones, existen empresas que han ajustado las áreas de trabajo para garantizar un espacio de menor riesgo para cada trabajador, optando además por el teletrabajo como una forma de evitar la congestión del entorno laboral. Sin embargo, a pesar de los ajustes suele existir aún un alto riesgo, especialmente para personas que laboran en la cadena de abastecimiento de productos y servicios esenciales, los cuales no han dejado de operar.

Aquí se incluye a la alimentación, comercio, recolección de residuos, luz, agua, policía y fuerzas armadas, guardianía, transporte, entre otros. El Ministerio del Trabajo del Ecuador (2020) planteó un modelo para la prevención y control del COVID 19 en el trabajo indicando que existen cuatro niveles de exposición al riesgo en las empresas, debiéndose en primer lugar una evaluación de dicho riesgo en cada puesto,

El riesgo es muy alto para el personal de la salud en primera línea, además de morgues en donde se realizan autopsias a quienes fallecieron con el virus. El riesgo será alto para el personal médico de apoyo y que también se desenvuelve en hospitales, incluso transporte en ambulancias, y los trabajadores mortuorios.

El riesgo será medio en aquellos trabajadores que mantengan contacto cercano y/o frecuente con otras personas posiblemente infectadas, que no sean pacientes. Se cataloga como cercano, la distancia menor a 1,8 metros y puede involucrar a escuelas, áreas comerciales y otros entornos donde existe alta densidad poblacional.

Finalmente, el riesgo de exposición será bajo en aquellos trabajos en donde no existe este contacto cercano frecuente y el contacto con el público y/o compañeros de trabajo sea mínimo. Una vez categorizado el riesgo el cada ambiente deberán considerarse los siguientes controles:

- De ingeniería, como la aplicación de cubiertas de plásticos transparentes, entre otros ajustes de tipo físico al área de trabajo.
- Administrativos, tales como teletrabajo, dotar de más información al trabajador respecto a las medidas de protección, limitar el acceso a clientes, entre otras
- Equipo de protección al personal.

Esta guía es valiosa por también considerar las medidas de prevención del riesgo psicosocial, indicando que el brote de la enfermedad, incluso en quienes no la padecen, ha desencadenado episodios de insomnio, estrés, negación, ansiedad, miedo e ira. También se ubica al empleador como responsable de prevenirlo, diseñando y poniendo en marcha protocolos frente al riesgo psicosocial, identificando incluso a quienes requieran una atención de salud mental

1.2.4. Los riesgos del trabajo en la salud.

Los trabajadores se encuentran en constante riesgo de sufrir accidentes o enfermedades a causa de su ocupación, y esta puede incrementar según el tipo de actividad que desempeñen. Según Jiménez y Pávez (2016), quienes abordan el riesgo en el sector salud, se indica que se deriva principalmente del estrés psíquico teniendo que atender personas infectadas por algún virus, exponiéndose también a contagios. Si bien, otras situaciones también influyen en su estrés, puede observarse que los efectos del COVID 19 pueden ser no solo los causados por la enfermedad, sino también las presiones psicológicas que esto causa en el personal de la salud.

Estos autores, resaltan las consecuencias psicológicas que lleva consigo el contagio por una nueva enfermedad, teniendo en cuenta que los que más sufren repercusiones psicológicas serían aquellos que trataban directamente con el virus, que en este caso eran los médicos, atendiendo a los infectados por COVID-19 en primera línea, marcando así la salud mental de los médicos.

Si el mismo análisis se mantiene en otros sectores productivos, puede considerarse que similares efectos tendría en los trabajadores que a diario se exponen a situaciones con mayor riesgo de contagio, tales como aglomeraciones, atención constante al público y uso de medios de transporte masivos. Como justificación a lo expuesto, puede citarse al Diario El Universo (2020) en donde se consultó a profesionales de la salud, quienes sostienen que la pandemia está impactando en la salud psicológica de los trabajadores, trayendo consigo consecuencias emocionales como estrés, ansiedad, fatiga laboral y estrés postraumático.

Cada una de ellas tendrá un impacto negativo en la productividad de los trabajadores, volviendo al COVID 19 una prioridad en las empresas, debiendo existir medidas para la prevención que garanticen que los trabajadores se encuentren sanos, física y mentalmente, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

Es importante mencionar que un trabajador que presente estos efectos negativos en su salud puede presentar mayor probabilidad de accidentes laborales, además de enfermedades cardiovasculares, reducción de capacidad para mantener la atención y la concentración, además de incrementar el absentismo (Diario El Universo, 2020). Por tales motivos se recomienda que las empresas inviertan en brindar asistencia de salud mental a sus trabajadores, previniendo y detectando cualquier tipo de problema que requiera ser atendido para evitar las consecuencias antes expuestas.

Jiménez y Páves (2016) indican que la Organización Mundial de la Salud OMS, en relación con los riesgos a los cuales un trabajador se expone están los biológicos como el síndrome de inmunodeficiencia adquirida; químicos por el contacto con óxido de etileno; físicos debido a las radiaciones; ergonómicos por levantar objetos pesados: psicosociales ocasionados por el estrés; y los relacionados con el fuego o explosiones.

Los autores Jiménez y Páves con lo mencionado hacen referencia a otra consecuencia que acarrea tener contacto con el virus del COVID-19, y es que no sólo se conciben aspectos psicológicos como ya se lo ha manifestado sino también los biológicos, los químicos, y los ergonómicos los físicos.

De esta manera, puede ubicarse al COVID 19 como un riesgo del tipo biológico, además del psicosocial, teniendo en cuenta que también produce estrés y otros problemas con impacto en la salud mental de los trabajadores.

1.2.5. El coronavirus y COVID 19.

Según la Organización Mundial de la Salud (2021) los coronavirus son una amplia familia de virus que pueden transmitirse de los animales a las personas. En los humanos, ocasionan infecciones respiratorias que pueden llegar a ser graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El nuevo coronavirus se llama SARS-CoV2, mientras que la enfermedad que provoca toma el nombre de coronavirus Disease 2019 de la cual se deriva el COVID19.

Como se mencionó, el COVID-19 es una enfermedad causada por el coronavirus y que apareció en año 2019 en la ciudad de Wuhan en China y por su alto nivel de contagio fue declarada el año 2020 como pandemia, estando presente en la mayoría de los países del mundo. Respecto a esta enfermedad en Ecuador, El Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2021) informó que en el país esta enfermedad fue diagnosticada por primera vez el 29 de febrero del año 2020, lo cual dio como resultado la implementación de una serie de medidas orientadas a prevenir su propagación.

En relación con sus síntomas, el Centro Español para el control y la prevención de enfermedades (2020) indicó que pueden aparecer entre dos y catorce días posteriores a la infección, pudiendo aun así propagarlo el portador. El periodo entre la exposición y la

aparición de los primeros síntomas se denomina incubación, ubicándose entre los síntomas más comunes a la fiebre, tos y cansancio.

A su vez, pueden sumarse la pérdida del gusto o del olfato, dificultad para respirar, dolores musculares, escalofríos, dolor de garganta, goteo nasal, dolor de cabeza, dolor en el pecho, conjuntivitis. Sin embargo, la lista aún puede seguirse extendiendo ya que los profesionales de la salud detectan nuevas respuestas de los pacientes ante el virus, existiendo personas que han presentado erupciones en la piel, náuseas, vómito, y diarrea.

De esta manera, el trabajador que se contagie del virus puede no enterarse de aquello hasta que manifieste los primeros síntomas y, hasta dicho punto, ya haya infectado a otros miembros de su equipo laboral y también familiares. Por ende, el diagnóstico temprano de la enfermedad, incluso sin sufrir síntomas, ayudará a tomar medidas de protección en el trabajo y evitar un contagio masivo del equipo humano.

A su vez, la enfermedad puede ser más grave en adultos, mientras que en los niños causa síntomas leves. Los síntomas más fuertes pueden aparecer en personas adultas mayores, débil sistema inmunológico, pacientes con diabetes e hipertensión, entre otros cuadros clínicos caracterizados por una débil respuesta del organismo frente a infecciones.

1.2.6. Medidas de prevención frente al COVID 19 en ambientes de trabajo.

La epidemia de COVID-19 fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una emergencia de salud pública de alcance internacional el 30 de enero de 2020. Para el 11 de marzo del mismo año, esta nueva enfermedad causada por el coronavirus cambió de estatus y se declaró como una pandemia; lo que significa que se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que ha afectado a un gran número de personas. En comparación con el SARS y el MERS, (2) la COVID-19 se ha extendido más rápidamente, debido, en parte, al aumento de la globalización, y al hecho

de que fuera Wuhan, en China, el punto de partida de la epidemia; esta conecta el norte, sur, este y oeste de China, a través de ferrocarriles y un importante aeropuerto internacional; factores claves en la propagación del contagio.

En la normativa ecuatoriana se encuentran varios articulados que soportan la salud en los entornos de trabajo. Es del caso que según el artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador se establece que la salud es un derecho que es garantizada por el Estado. Por otro lado, en el artículo 33 se indica que el trabajo es un derecho y un deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Así mismo, el artículo 326 numeral 5 establece que los funcionarios, trabajadores, servidores tendrán derecho a desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, garantizando la salud, integridad, higiene, seguridad; así mismo, el numeral 6 establece que los funcionarios, trabajadores y servidores rehabilitados después de un trabajo o enfermedad tienen el derecho a ser reintegrados y mantener su relación laboral.

Por su parte, de acuerdo con la Ley Orgánica de Salud en su artículo 118 se establece que los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, otorgándole la información suficiente, equipos de protección, ambientes seguros con la finalidad de prevenir, eliminar o disminuir accidentes, riesgos y aparición de enfermedades laborales.

En cambio, el Artículo 23, literal I de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que es un derecho irrenunciable de los trabajadores, servidores y funcionarios desarrollar sus actividades en un entorno adecuado y propicio, garantizando la salud, integridad, seguridad, bienestar e higiene.

La Ley de Seguridad Social en el artículo 102 establece que el Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado en casos de contingencias de enfermedad y maternidad. El artículo 155 de la misma ley señala como lineamiento el proteger a los

funcionarios, trabajadores y servidores, mediante programas de prevención de riesgos laborales, incluyendo la rehabilitación física, mental y reinserción laboral.

En el Artículo 410 del Código de Trabajo establece que los empleadores se encuentran en la obligación de asegurar a sus trabajadores en condiciones que no representen un peligro para su salud o su vida, y que los colaboradores acaten las medidas de prevención, higiene y seguridad de acuerdo con los reglamentos del empleador.

El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público en el artículo 130 considera como parte integrante del desarrollo del talento humano la salud ocupacional. El artículo 229 establece que las empresas bajo el ámbito de la LOSEP deben implementar un plan de salud ocupacional de carácter preventivo integrando medicina preventiva y del trabajo, higiene ocupacional, seguridad ocupacional, bienestar social, etc. Finalmente, el artículo 236 establece que el Estado aportará dentro del programa de bienestar social que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de los funcionarios, trabajadores y servidores en un clima respetuoso y humano, protegiendo su integridad física psicológica y su entorno familiar.

En el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores publicado en el Registro Oficial No. 565 de 17 de noviembre de 1986 en su artículo 1 establece que las disposiciones se aplican a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, manteniendo como objetivo la prevención, eliminación o disminución de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente del trabajo. En el artículo 11 numeral 8 se establece como obligación de los empleadores especificar en su reglamento interno las facultades y deberes del personal directivo, mandos medios y técnicos en orden a la prevención de riesgos de trabajo.

Para prevenir el contagio de COVID 19 es necesaria la implementación de medidas que, en su totalidad han sido recomendadas y exigidas por las autoridades. La

Organización Mundial de la Salud OMS (2020) emitió una serie de precauciones que incluso deberían ser consideradas dentro del entorno de trabajo a fin de dar seguridad a los empleados.

Entre ellas está el distanciamiento físico de al menos un metro entre las personas, reduciendo el riesgo a infección en caso de que otros individuos estornudan, tosen o hablen. También se indica el uso diario de la mascarilla como parte de una normalidad, ventilación de espacios cerrados, cubrirse la boca al toser o estornudar, lavado constante de manos con agua y jabón.

En Ecuador, tras el primer caso de COVID – 19 se ordenó el cese temporal de actividades económicas presenciales, salvo ciertas esenciales, debiendo aplicar estas medidas para garantizar la salud de los trabajadores. Esto provocó que las empresas estructuren nuevamente sus espacios de trabajo, lo cual se mantuvo y se exigió a las demás organizaciones cuando se las autorizó a retomar su jornada presencial.

El Ministerio del Trabajo del Ecuador (2020) en su modelo de actuación para prevenir y controlar el COVID 19 durante la jornada laboral se determinan las siguientes medidas preventivas frente a esta enfermedad:

- Las empresas deben diseñar un protocolo para el ingreso y salida de sus empleados que involucren la limpieza y desinfección de ropa, manos, calzado, detección de casos sospechosos, sin fomentar el pánico o discriminación en las áreas de trabajo.
- Lavado de manos durante al menos 40 segundos, instruyendo a los empleados a que también procedan a desinfectarse con alcohol. Esta medida debe ser aplicada también para cualquier persona que ingrese a la empresa o área de trabajo.
- Debe garantizarse el suministro permanente de los insumos necesarios para aplicar estas medidas, tales como jabón, agua, desinfectante, toallas secantes

- Fomentar en el equipo de trabajo buenos hábitos de higiene respiratoria que involucren cubrirse la nariz y boca al toser, ya sea con el brazo o pañuelo.
- Evitar el saludo con besos, mano o abrazos, además de mantener el distanciamiento al menos dos metros, incluso en área comunes como baños, comedores y demás

Es importante hacer énfasis en este punto, ya que la guía considera que, para evitar problemas en la operatividad, puede realizar el teletrabajo de forma escalonada entre trabajadores. También está el sustituir las reuniones presenciales por las virtuales y aprovechar otras áreas como los comedores o salas de reuniones para ubicar máquinas y equipos.

- Incluir señalizaciones sobre cómo mantener un correcto lavado de manos, distanciamiento, higiene respiratoria y otras medidas que se implementen.
- Asegurar que las superficies se encuentren limpias y desinfectadas correctamente, en especial aquellas con las cuales existe un constante contacto, tales como botones, manijas de puertas y otras.
- Dotar del personal de limpieza de todos los insumos necesarios para ejercer estas tareas y prevenir el contagio.
- Evitar en la medida de lo posible que los trabajadores compartan herramientas, equipos de trabajo y muebles. En caso de ser inevitable, tendrían que ser limpiados y desinfectados antes y después de utilizarse.
- Estar informado y actualizado por canales oficiales respecto a nuevas medidas que surjan para prevenir contagios.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo emitió también el Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector público y privado, en donde se establece que no deben asistir al trabajo las personas con:

- Diagnóstico o sospecha o confirmado de COVID-19.

- Personas con sintomatología de COVID-19.
- Personas que hayan estado en contacto con riesgo y sin distanciamiento con un caso confirmado de COVID-19.
- Personas vulnerables como personas mayores a 65 años, personas con enfermedades crónicas no transmitibles, personas con enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares.

Así mismo, en lo que se refiere al desplazamiento al trabajo y retorno a su hogar se debe:

1. Guardar distancia en las opciones de movilidad ya sean transporte público, taxi, vehículo particular, personal, etc.
2. Si es transporte institucional se debe aplicar procesos de limpieza y desinfección en cada unidad.
3. Es obligatorio el uso de mascarilla en el traslado hacia el trabajo.
4. Limpieza y desinfección de manos antes y después del uso de los medios de transporte.

En cuanto a las recomendaciones a los empleadores se establece que:

- Se debe identificar al personal con grupo de atención prioritaria y condiciones vulnerables.
- Informar y capacitar al personal periódicamente respecto a la prevención, control y riesgos de trabajo.
- Evitar aglomeraciones y mantener el aforo de acuerdo con las instalaciones de la institución.
- Fomentar el teletrabajo y facilitar reuniones virtuales.
- Elaborar protocolos de limpieza y que el trabajador cuente con los equipos de protección necesarios.

- Disponer la aplicación y cumplimiento de todas las medidas de seguridad y salud a los trabajadores.
- Efectuar periódicamente supervisión y control de las condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud de trabajo.

En el caso de los trabajadores y servidores deben cumplir las medidas que indique el empleador respecto al control de COVID-19, mantener la distancia física, evitar el saludo con contacto físico, participar en programas de vigilancia de salud, mantener la higiene de manos, mantener las áreas ventiladas, etc.

1.2.7. Distanciamiento social

El distanciamiento social consiste en mantener al menos 3 metros entre las personas. El objetivo de este método es aumentar deliberadamente el espacio entre las personas para prevenir o minimizar la propagación del virus.

Las organizaciones para la reintegración de sus actividades deben cumplir con las siguientes medidas de distanciamiento social:

- Aplicación de métodos de trabajo flexibles (teletrabajo, jornada laboral).
- Aumento del espacio físico entre los trabajadores.
- Uso de medios tecnológicos para mitigar las reuniones sociales.
- Introducción de cambios en la cultura laboral (dejar de estrechar la mano, besar al saludar, abrazos para celebrar cumpleaños, cada almuerzan en su propio espacio de trabajo).
- Repensar los viajes innecesarios.

A través de las medidas explicadas anteriormente, los trabajadores se encuentran en la plena obligación y responsabilidad de cuidar de su salud y su deber es cooperar con empleadores en la aplicación de medidas preventivas y de control; por otra parte, es responsabilidad del empleador proporcionar al trabajador un entorno de trabajo seguro.

1.2.8. Riesgo psicosocial originado por el COVID.

Con más atención a la evolución de COVID19, el miedo y la ansiedad se propagan fácilmente y pueden ocurrir reacciones estigmatizantes hacia aquellos que se enferman o han estado expuestos.

Los empleadores deben revisar y considerar cuidadosamente sus obligaciones de salud y seguridad para con los trabajadores. Esto tiene como finalidad que el empleador no corra el riesgo de que sus prácticas discriminen o acosen ilegalmente a los trabajadores, o sus familias, que hayan contraído COVID19.

Todos los factores mencionados anteriormente están causando alteraciones psicológicas en la salud física y mental de los trabajadores, por lo que se identificó la necesidad de aplicar una evaluación adicional de riesgo psicosocial para comprender el impacto de la covid19 en el lugar de trabajo de la sociedad (Molina, 2020).

El autor Molina enfoca la perspectiva psicológica que concibe el enfrentamiento del ser humano ante una nueva enfermedad, dando como solución a que las personas expuestas al virus sean sometidas a una evaluación psicológica, y ver de qué forma afecta la COVID- 19 la salud mental de los trabajadores, porque al fin y al cabo puede afectar el desempeño del trabajador en su lugar de trabajo.

1.2.9. Consideraciones para que el COVID – 19 sea tratado como enfermedad profesional o accidente laboral

Desde la declaratoria de pandemia el 11 marzo del año 2020 por la enfermedad COVID – 19 causada por el coronavirus SARS-CoV2 se han encendido las alarmas a nivel mundial y enfocado los esfuerzos para combatir los contagios. Los graves efectos de esta enfermedad se deben a su fácil propagación y a la gravedad de los síntomas en personas

con un débil sistema inmunológico o enfermedades preexistentes, pudiendo llevarlos incluso a su muerte.

Por este motivo surgieron una serie de interrogantes respecto a este virus y de qué manera deberían garantizarse los derechos del trabajador que lo contrae, especialmente porque los empleados que padecen COVID 19 deben ausentarse de su trabajo para evitar propagar el virus e incluso, su estado clínico puede llegarles a impedir realizar teletrabajo si requiere cuidados más intensivos o ser hospitalizado.

Ante esta situación la OIT (2020) recomendó que el COVID 19 se considere una enfermedad o accidente laboral cuando se contrae por exposición directa en el trabajo. Esto lo justifica en el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 1964 (núm. 121) y el Convenio sobre la seguridad social de 1952 (núm. 102). De ello se derivan derechos como la atención a salud y prestaciones monetarias, incluso indemnización.

Estos beneficios, señala además que deberían ser extendidos para sus cargas familiares que, por motivo de COVID 19, requieran cuidados constantes o fallezca a causa de la enfermedad. De manera específica, la organización señala que los trabajadores deberían tener derecho a una licencia remunerada si, por motivo de COVID -19, se encuentran incapacitados para ejercer sus funciones. Esto les ayudaría a mantenerse económicamente durante el tiempo que la padecen hasta que puedan retomar sus funciones, señalando en la recomendación núm.134 de la OIT en 1969 respecto a la asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad.

De igual manera ocurre cuando el trabajador tiene responsabilidades familiares y la persona directamente a su cargo requiere cuidados o apoyo debido al contagio. En estos casos la empresa debe facilitarle algún permiso según la recomendación Núm.165 de 1985 respecto a trabajadores con responsabilidad familiares. Partiendo de las

recomendaciones, algunos países ubicaron al COVID – 19 como un accidente o enfermedad profesional, siendo el caso de Ecuador que lo consideró un accidente laboral.

Esto quedó soportado en la Resolución Nro. MDT-2020-023 del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020) en donde se determina que el COVID 19 no será catalogado como accidente laboral o enfermedad profesional, salvo su padecimiento se deba a una exposición directa a agentes biológicos producto de la actividad realizada por el trabajador.

Para ello, el Ministerio de Salud Pública (2021) estableció lineamientos para que se proceda al aviso de accidente de trabajo o enfermedad por COVID - 19 considerando que, será accidente de trabajo cuando presente el contagio y enfermedad profesional si, por motivo del padecimiento, esto motiva la manifestación de alguna afección crónica directamente relacionada al ejercicio de su ocupación o profesión.

1.2.10. Enfermedades profesionales y su clasificación en el Derecho ecuatoriano.

La enfermedad por coronavirus 19, presenta elevada gravedad y mortalidad, superior a otras enfermedades respiratorias. En salud laboral, es necesario estratificar el riesgo de los pacientes de evolucionar hacia cuadros graves y deben valorarse variables sociodemográficas, clínicas y laborales.

Las características del trabajo y la interacción con otras personas suponen riesgo de contraer o contagiar la enfermedad, convirtiendo a los trabajadores en nexo de transmisión a la comunidad. Detectar precozmente focos de contagio y cuantificar el riesgo de contagio en el trabajo en función de parámetros como el grupo ocupacional al que pertenecen, puede mejorar la gestión de riesgos frente a COVID-19 y prevenir brotes futuros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a aquella que se contrae por exposición a factores de riesgo originados por el trabajo. Para reconocer el origen profesional de la enfermedad se necesita establecer la relación causal entre la enfermedad y la exposición del trabajador a agentes peligrosos dentro del lugar en que trabaja. Determinar la relación implica que varios aspectos deben considerarse, como los clínicos, patológicos, la anamnesis, el análisis de la actividad laboral.

Un aspecto preocupante que señalaba la OIT años atrás era que las enfermedades profesionales eran calificadas como “epidemia oculta” debido a que, en muchos casos, permanecen invisibles a pesar que causan más víctimas que los accidentes profesionales, en parte porque su aparición puede tardar meses o años después de que un trabajador se expone a algún peligro, además de ser sub declaradas, peor aún, cuando muchos países no recopilan estadísticas óptimas, incluso con carencia de información básica como el sexo, que imposibilita estratificarlas, a lo que se sumaba la carencia de médicos especializados para su identificación.

Por otra parte, sostiene Hidalgo (2015) que es inevitable que ciertas condiciones de trabajo creen situaciones de riesgo que puedan favorecer la aparición o el incremento de enfermedades, lo cual puede complicar el establecer una relación directa con una profesión, ya que pueden deberse a múltiples agentes causales o a la interacción de diferentes agentes.

Análisis: A criterio del autor Hidalgo refuerza la idea que por más que existan las prevenciones necesarias dentro de un área de trabajo siempre habrá aspectos que salgan de las manos de los empleadores, que harán que se propague más rápido una enfermedad o en su defecto, surja una nueva, esto independientemente de la profesión que se ejerza.

Para tales efectos, se presentan una serie de criterios para diagnosticar una enfermedad profesional, involucrando:

Clínico: Aquí se analizan el conjunto de signos y síntomas que presenta el trabajador. Se estudian hábitos tóxicos y se procede a realizar exámenes físicos, estudiando también antecedentes patológicos familiares.

Ocupacional: Se realiza un análisis del puesto de trabajo, tareas, actividades y operaciones, esfuerzos habituales, materia prima utilizada durante el tiempo de exposición, para identificar condiciones y actos subestándar. Se identifican antecedentes laborales, mencionando la empresa y actividades que realizaba.

Higiénico-Epidemiológico: Se procede a la verificación de la existencia de sustancias nocivas en el medio laboral, estas capaces de producir afección a la salud del trabajador.

De laboratorio: Se envían exámenes complementarios de diagnóstico.

Médico legal: En donde, según los resultados de los análisis y estudios, se determina si existe o no relación entre la enfermedad y el puesto de trabajo, o si la causa proviene de otras situaciones a las cuales el individuo ha sido expuesto.

1.2.11. Influencia de las enfermedades profesionales en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en un contrato de trabajo.

La prevención de enfermedades profesionales debe preocupar a los empleadores, no solo desde una perspectiva social, sino también porque influye en el cumplimiento de las obligaciones contractuales de los trabajadores, deteriorando su salud e incluso ausentándose de su puesto. Melara (2020) indica que los problemas de salud en el trabajador provocan su absentismo, la pérdida temporal o definitiva de equipo humano con experiencia en sus funciones, el costo de aprendizaje del personal que cubra esa plaza, entre otros aspectos.

El autor Melara, nos menciona sobre las consecuencias que se conciben luego que los trabajadores contraen una enfermedad, por lo que no solo hay repercusiones económicas, sino también que el personal que está contagiado no va a producir de igual manera que si

estuvieran sanos, en consecuencia, generaría una pérdida de los empleados que se encuentran capacitados para realizar el trabajo y a su vez un gasto económico para la inversión de nuevo personal.

Por tal motivo, es esencial que el empresario tome medidas preventivas para evitar problemas de salud en su equipo de trabajo, tanto accidentes como enfermedades, los cuales impiden que cumplan efectivamente sus funciones asignadas

A nivel personal, y en la esfera familiar, Argibay (2016) indica que el trabajo es necesario para que una persona sobreviva y pueda suplir sus necesidades vitales y de sus familiares, construyendo la base para alcanzar una vida digna. Sin embargo, si durante su ejercicio se contagia de COVID – 19 y esto le va a provocar pérdidas de sus capacidades, no solo se verá afectado su desempeño en la empresa, sino también en su desenvolvimiento en las demás esferas, tanto social como familiar, deteriorando su calidad de vida.

Este autor plasma la idea de que si el trabajador se ve afectado por el contagio del virus COVID-19, no podrá desempeñar bien sus funciones en la empresa, a consecuencia de esto, podría ser despedido, y no tendría un sustento económico para cubrir las necesidades básicas del hogar.

Por otro lado, si bien el trabajador no podrá ser despedido, su rendimiento se verá reducido, causando un impacto negativo en la empresa, especialmente si aquel empleado interviene en procesos críticos. Como tal, los problemas de productividad no solo surgen mientras el periodo de absentismo, sino también cuando el trabajador retoma su puesto, considerando que existen casos cuando quedan secuelas que afectarán su calidad de vida.

Suele ocurrir que, cuando el trabajador padece una enfermedad profesional o se accidenta, su integridad física queda comprometida, perjudicando su desarrollo dentro del ámbito laboral y familiar. Adicionalmente, en el ámbito social, el incremento de contagios

de trabajadores contribuirá a la disminución de la capacidad del sistema hospitalario para brindar atención adecuada al público, especialmente si requieren internarse en áreas de emergencia.

Ante esta situación, Argibay (2016) indica que resulta de vital importancia actuar en tres niveles de seguridad dentro del entorno laboral:

- Prevención, lo cual involucra evitar riesgos.
- Protección, enfocándose en evitar el daño humano.
- Reparación, en este punto se trata de remediar las afectaciones resultantes.

De hecho, Argibay por su parte manifiesta que es relevante enfocarse en tres puntos, que son: la prevención, protección y la reparación, si existe una prevención se puede evitar el contagio, a su vez si hay protección, el ser humano evitará un daño, y por último si se da el caso de un contagio, se debe asumir la responsabilidad, de curar a la persona contagiada.

1.3. Marco conceptual

1.3.1. Coronavirus.

Comprenden una familia amplia de virus, mismos que provocan en el ser humano una serie de afecciones, las cuales pueden ir desde un resfriado común, y provocar incluso enfermedades severas que influyen negativamente en el sistema respiratorio, ubicándose entre ellas al COVID 19 (Organización Mundial de la Salud, 2021).

1.3.2. Enfermedad.

Es una situación anormal en donde el sujeto presenta alguna condición que le impide al organismo funcionar correctamente y cuyos síntomas permiten diferenciar entre sí, brindándole así el tratamiento que se debe seguir (Sociedad Española de Medicina Interna, 2020).

1.3.3. Nexo causal.

De acuerdo con Cochea (2018) es la relación directa que existe entre un daño que ha sido provocado y el responsable de dicho daño. Esto permite determinar quién debe responder por los perjuicios que ocasionen, demostrándose si fue provocado por la acción u omisión del señalado como responsable.

Cochea, nos indica que el nexo causal es lo que une al resultado de un daño que se manifiesta en este caso como una enfermedad, y el que es responsable por el contagio de dicha enfermedad, lo que posibilita que alguien responda por la acción generada, así lo haya hecho sin intención.

1.3.4. Salud.

La Sociedad Española de Medicina Interna (2020) la ubica como el bienestar psíquico, físico y social que una persona experimenta, siendo la salud la ausencia de alguna enfermedad.

1.3.5. Síntoma.

El Instituto Nacional del Cáncer en España (2020) lo posiciona como un problema físico o mental que una persona presenta y permite diagnosticar una enfermedad o condición de quien la padece. Por su naturaleza, no se manifiestan en exámenes médicos y no son observables, tales como dolores, náuseas, cansancio y otras.

1.4. Marco legal

En este apartado se toman como referencia marcos normativos nacionales e internacionales que tienen relación al tema.

1.4.1. Constitución de la República del Ecuador

De acuerdo con el Art. 32 de la carta magna establece que la salud es un derecho que debe ser garantizado por el Estado por medio de políticas sociales, económicas, culturales, educativas y ambientales (Asamblea Constituyente, 2008).

La norma constitucional establece en su art. 32 que la salud es un derecho que el Estado garantizará y se encuentra vinculado a otros derechos, en donde se encuentra el trabajo por cuanto hay dos formas de comprenderla, una que las personas con trabajo pueden satisfacer sus necesidades, entre ellas las vinculadas a la salud; y otra es el ejercicio del trabajo en condiciones que garanticen la salud de quien lo ejerce.

Por otro lado, según el Art. 33 del mismo cuerpo colegiado establece que el trabajo es un derecho y un deber social, económico y fuente de realización personal bajo condiciones de respeto, remuneraciones, trabajo saludable, etc. Finalmente, el Art. 34 menciona que el derecho a la seguridad social es irrenunciable y es deber y responsabilidad primordial del Estado (Asamblea Constituyente, 2008).

En ese tenor, el art. 33 deja claro que el trabajo debe ser saludable y, en relación con el derecho a una vida digna, el art. 66 menciona que garantizará, entre varios aspectos, la salud en el trabajo y el empleo. A su vez, en el art. 326 se enumeran una serie de principios que guardan relación al derecho al trabajo, destacando el quinto en donde se expone el derecho de las personas a desarrollar sus labores en un ambiente propicio y adecuado, en donde su salud y seguridad sean garantizadas.

1.4.2. Marco jurídico internacional

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en su artículo 23.1, reconoce como un derecho humano las “condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Por su parte, la Carta de la Organización de los Estados Americanos establece en el inciso b) de su artículo 45 que el trabajo es un derecho y un deber social, y que debe prestarse en condiciones que “aseguren la vida y la salud”, tanto del trabajador como de su familia.

Asimismo, el artículo 7 inciso b) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que toda persona tiene derecho a

condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular aquellas que aseguran “la seguridad y la higiene en el trabajo”. En este sentido, la Observación general núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce que la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con el derecho a la salud física y mental (apartado 25). La propia observación hace referencia a la obligación de los Estados de garantizar la efectiva aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Cuando las personas sufren alguna vulneración de este derecho, deben tener acceso a recursos judiciales efectivos o de otros tipos para garantizar una adecuada reparación, restitución, indemnización y satisfacción o garantías de no repetición (apartado 57).

Por su parte, la Observación General No. 14, “El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud”, realizada al artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por el propio Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoció que el Apartado c) del párrafo 2 del artículo 12, al regular el derecho a la prevención y el tratamiento de enfermedades, y la lucha contra ellas exige el establecimiento de programas de prevención y educación para hacer frente a las preocupaciones de salud que guardan relación con el comportamiento, prevención y tratamiento de enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole (párrafo 16).

En este mismo sentido, la misma Observación refiriéndose a las obligaciones específicas de los Estados de “adoptar medidas contra los peligros que para la salud representan la contaminación del medio ambiente y las enfermedades profesionales (...)”, así como “formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente

destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como formular una política nacional coherente en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud” (apartado 36). En correspondencia con esta interpretación el Convenio No. 187/2006 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo¹, reconoce que la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos de la organización, además de estar en línea con los ODS de la ONU.

Todo este marco jurídico de protección, interpretado a la luz de la pandemia de la Covid-19, ha sido también reconocido por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, en su Resolución No. 1/2020 de 10 de abril, sobre la Pandemia y los Derechos Humanos en las Américas. En este documento se hace referencia a la necesidad de la protección de los derechos humanos y particularmente de los derechos humanos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas trabajadoras en situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias.

1.4.3. OIT

Es evidente que la situación de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 no tiene precedentes en la contemporaneidad, sin embargo, no quiere ello decir que el tema de los riesgos y enfermedades profesionales sea un tema nuevo dentro de los regímenes jurídicos de protección laboral de los trabajadores, y en sentido general de la seguridad social. El dilema se encuentra en poder determinar si este régimen jurídico de protección puede, al menos desde la forma en la que está actualmente configurado, responder a las necesidades que la pandemia de la COVID-19, ha reflejado, tanto desde el punto de vista de su configuración como un riesgo profesional que merece especial protección por parte de los empleadores, como una enfermedad profesional con todas las consecuencias jurídicas que ello provoca.

Desde la OIT, uno de los primeros esfuerzos realizados para regular esta temática fue el Convenio sobre las enfermedades profesionales, No. 18 de 1925. Este instrumento internacional, si bien ha sido superado, previa la obligación de los países miembros de la OIT de garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los mismos principios de la que se concedía por accidentes de trabajo. En ningún caso esta indemnización podía ser inferior a esta última, conforme lo previsto en el artículo 1. Este principio fue posteriormente ratificado en el Convenio sobre enfermedades profesionales No. 42 revisado en 1934.

En relación con las medidas de prevención terciaria, contra las enfermedades profesionales, se conmina a proporcionar servicios de readaptación profesional cuando así sea posible, preparar a la persona para reanudar actividades o ejercer otra actividad más adecuada según sus calificaciones y aptitudes, y, en el supuesto de no proceder lo primero, tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de los trabajadores que quedan inválidos (art. 26). Un aspecto que merece ser resaltado en el convenio es que se establezca que las obligaciones que, en virtud de este, adquieren los Estados son aplicables no solo para los trabajadores nacionales de este, sino también para los extranjeros, bajo el principio de igualdad de trato con sus nacionales. (art. 27)

Este Convenio de la OIT propone un sistema mixto en la determinación de las enfermedades profesionales, puesto que si bien existe la obligación de prescribir una lista de enfermedades, también reconoce la obligación de que se establezca una definición general de enfermedades profesionales que debe ser lo suficientemente amplia para que abarque las del Convenio u otras disposiciones, que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no aparecen en la lista o se manifiestan bajo condiciones diferentes (art. 8).

De manera similar a los instrumentos internacionales anteriores la Recomendación No. 164/1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, aplicables a todas las personas que se encuentren empleadas. Cuando hace referencia al término de salud en el trabajo entiende como tal no solo la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de elementos físicos y mentales que afectan a la salud y se encuentran directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Dicho instrumento recoge el principio de suprimir los riesgos en su origen, de ahí la necesidad de adoptar medidas apropiadas según las características de la actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.

Por último, debemos hacer referencia al Convenio No. 155/1981 y su protocolo de 2002, sobre seguridad y salud de los trabajadores. Este instrumento internacional si bien no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes (art. 22), establece la obligación de los Estados de exigir a los empleadores, en la medida en que sea razonable y factible, garantizar lugares de trabajo seguros y que no entrañen riesgo para la seguridad y la salud de sus trabajadores (art. 16.1). Esta obligación incluye a los agentes y las sustancias químicas, físicas, y biológicas bajo su control (art. 16.2). Asimismo, el suministro de ropas y equipos de protección apropiados, a fin de prevenir, siempre que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud, (art.16.3). Independientemente de estas obligaciones se reconoce que el establecimiento de dichas medidas de seguridad e higiene del trabajo no pueden implicar ninguna carga financiera para los trabajadores (art. 21).

Como se puede apreciar en el régimen internacional se encuentran tanto los fundamentos para la realización de la protección como su alcance. Más allá del carácter vinculante o no de estos instrumentos lo cierto es que, existen principios y disposiciones de prevención y riesgos del trabajo que no pueden ser vulnerados ante una situación como

la pandemia de la COVID-19. Situación de riesgo que puede provocar consecuencias irreversibles para los trabajadores esenciales, afectando no solo su salud sino también su propia vida.

1.4.4. Código del Trabajo

El Código de Trabajo del Ecuador ubica a las enfermedades profesionales como afecciones crónicas o agudas que son causadas directamente por el ejercicio de una labor o profesión que realiza una persona en su trabajo y que le provocará incapacidad. De esta manera, puede ubicarse a las enfermedades mencionadas como aquellas contraídas por consecuencia del trabajo, por lo cual, quien la padece tendrá derecho a prestaciones correspondientes.

Sin embargo, para ser declarada como tal debe ser evaluada por un profesional de la salud, quien determinará sus causas y evidenciará si tienen relación al desempeño de sus actividades diarias en el trabajo. Esto es importante para el empleador, no solo porque comprobará si el entorno laboral que proporciona a los trabajadores es seguro, sino también porque podrá corregir cualquier causa que puede afectar a otros miembros de su equipo humano.

En relación con estas enfermedades, el código mencionado las clasifica en tres grandes grupos que son las enfermedades infecciosas y parasitarias; seguido de las enfermedades de la vista y del oído; y finalmente otras afecciones. Considerando que el COVID 19 es producido por un virus, de ser considerado como enfermedad profesional, pertenecería al primero grupo, es decir las infecciosas y parasitarias.

Asimismo, el Código de Trabajo Ecuatoriano incluso la ubica como obligaciones del empleador en su art.42, específicamente en el octavo numeral respecto garantizar que el trabajador se desempeñe en condiciones adecuadas (Asamblea Nacional del Ecuador,

2012). Estas condiciones involucran un área de bajo riesgo para el desempeño de sus funciones, además de los insumos de seguridad necesarios para la prevención.

A su vez, el tercer numeral indica como obligación de indemnizar al trabajador por accidentes laborales y enfermedades profesionales. Por otro lado, en el art.45 se indican obligaciones también para el trabajador, señalando el ejecutar sus tareas en los términos contractuales, además de sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades. Es decir, se exige al trabajador que realice su actividad con cuidado, suponiendo que deberá respetar todas las medidas que imponga el empleador para prevenir el COVID – 19 sin excepción.

Pero, si aun aplicándolas sufriera algún detrimento en su salud que le provoque ausentarse del puesto, debe dar aviso a su jefe y así evitar cualquier medida sancionatoria. La comunicación se hará por escrito al empleador o a la inspección del trabajo respectiva dentro de los tres (3) primeros días de padecer la enfermedad, misma que se comprobará mediante un certificado médico del IESS.

Esto es necesario porque el código en su art.59 señala que, si el trabajador dejará de laborar sin justa causa sus ochos horas, perderá un proporcional de su sueldo y, si realizara labores urgentes, tendrá que indemnizar el perjuicio que ello ocasione. Así mismo, el art.172 señala las faltas injustificadas como causa de despido del trabajador.

Sin embargo, si el trabajador reporta su enfermedad y esta se comprobará, el art. 174 establece que no podrá darse por terminado el contrato, ya sea catalogada como profesional o no profesional. En consideración a lo antes mencionado, aunque el COVID – 19 se declare una enfermedad no profesional, esto permitiría que el trabajador reciba la indemnización que por derecho le corresponde.

Pero, al recuperar su salud, el trabajador se encuentra obligado a regresar y seguir así cumpliendo sus funciones asignadas y que están estipuladas en su contrato de trabajo

según el art. 75. El reintegro se hará durante los 30 días siguientes a la fecha en la cual recuperó su salud, pero si no volviera en este plazo, no podrá exigir dicho reintegro ni tampoco la indemnización, en caso de haber sido acreedor a ella.

De acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo se establece la clasificación de enfermedades profesionales en el art.363 ubicándose como infecciosas o parasitarias, en donde el COVID – 19 podría ubicarse; enfermedades de la vista y del oído; y otras infecciones, incluyendo aquellas que la Comisión Calificadora de Riesgos establezca.

En este caso, el trabajador que sufriera COVID 19, ya sea catalogado el evento como accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá una indemnización, misma que se mantendrá incluso si fallece, otorgándole en beneficio de sus herederos.

Sin embargo, en Ecuador existe una limitante respecto al COVID – 19 señalada en la Resolución Nro. MDT-2020-023 del Ministerio de Trabajo del Ecuador, poniendo al COVID – 19 como accidente de trabajo o enfermedad profesional solo si el trabajador en el desempeño de sus funciones está expuesto a agentes biológicos que provocan el contagio (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2020).

Esto limita el espectro de trabajadores beneficiados, centrándose en trabajadores del sector salud. Incluso, con este fin el Ministerio de Salud Pública (2021) presenta el Lineamiento interinstitucional para reporte de aviso de accidente de trabajo y enfermedad por exposición laboral a la COVID-19 en el sector salud a nivel nacional.

Para catalogarlo como accidente de trabajo deberá comprobarse que el contagio obedece a la exposición del virus en el trabajo, iniciándose una investigación del accidente que dará como resultado un informe, además de los protocolos aplicados por la empresa para evitar la infección y estadísticas médicas de ausentismo en la empresa por casos sospechosos, probables y confirmados de COVID-19.

Por otra parte, serán enfermedades profesionales solo cuando, a consecuencia del COVID-19 se manifiesta alguna afección crónica y que se derive del ejercicio de su profesión. A fin de prevenir contagios, la Muy Ilustre Municipalidad de Guayaquil emitió la Ordenanza que establece las medidas para evitar la propagación del virus COVID-19 en los establecimientos del cantón Guayaquil (Muy Ilustre Municipalidad de Guayaquil, 2020). Así indica que, para evitar contagios, los trabajadores que presenten tos, fiebre, dificultad para respirar o cualquier otro síntoma asociado al COVID – 19 deben auto aislarse al menos 14 días hasta descartar la infección, debiendo el empleador informar la situación por canales oficiales para tratar la sospecha de contagio.

Con ello, los trabajadores que han estado en contagio con un potencial caso positivo deberán también auto aislarse por el mismo lapso hasta confirmar el contagio. Además, se exhorta a que las personas de grupos vulnerables y con mayor riesgo a mortalidad por COVID – 19 realicen teletrabajo, evitando así su exposición al virus. Para aquellos trabajadores que realicen sus operaciones en el establecimiento, el empleador debe implementar protocolos obligatorios que incluyan normas de bioseguridad, evitando así el contagio.

Esto incluirá charlas y dotación de insumos médicos. Además, los puestos de cada trabajador deben ser evaluados y determinar su nivel de riesgo a contagio, ya sea alto, medio o bajo y así determinar las medidas preventivas en cada caso. Incluso, se insta a remover equipamiento comunal como bebederos, microondas, cafeteras y demás que no sean de uso individual.

Se suma a esto el evitar reuniones laborales de manera presencial, a su vez limitar el uso de espacios comunes como comedores, salas de reuniones y demás. Como tal, esta ordenanza incluye una serie de medidas que deben ser implementadas por la empresa y

el trabajador de manera conjunta como un compromiso consigo mismos, con sus familiares y la sociedad en general.

1.4.5.Ley Orgánica de Salud

De acuerdo con el artículo 117 de esta Ley, la autoridad sanitaria en coordinación con el Ministerio del Trabajo, Empleo e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social definirá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger a los trabajadores. Así mismo, el Art. 118 menciona que los empleadores deberán proteger la salud de los trabajadores, brindando información suficiente, protección, vestimenta, ambiente seguro de trabajo con la finalidad de reducir o eliminar riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales. Finalmente, los empleadores deberán notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales sin perjuicio de los accionares que tomen el IESS y el Ministerio de Trabajo (Congreso Nacional, 2006).

1.4.6.Ley Orgánica del Servicio Público

El Artículo 23, literal I de la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) establece que es un derecho irrenunciable de los trabajadores, servidores y funcionarios desarrollar sus actividades en un entorno adecuado y propicio, garantizando la salud, integridad, seguridad, bienestar e higiene.

1.4.6.1.Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público

Como parte del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público, se menciona al artículo 130, ya que como parte del desarrollo del talento humano involucra la salud ocupacional. Por su parte, el artículo 229 menciona que las empresas bajo esta ley tienen como mandatorio la implementación de un plan de salud ocupacional de carácter preventivo integrando medicina preventiva y del trabajo, higiene ocupacional, seguridad ocupacional, bienestar social, etc. En el artículo 236 se establece el aporte por parte del Estado de un programa de bienestar social que fomente el desarrollo de los

funcionarios, trabajadores en un entorno que proteja la integridad física y psicológica de los mismos.

1.4.7. Ley de Seguridad Social

De acuerdo con el Congreso Nacional en la Ley de Seguridad Social (2001), en su artículo 102 se establece que el Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado en casos de contingencias de enfermedad y maternidad. El artículo 155 detalla que el objeto de esta es el proteger a los funcionarios, trabajadores y servidores, mediante programas de prevención de riesgos laborales, incluyendo la rehabilitación física, mental y reinserción laboral.

1.4.7.1. Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores

En el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores en su artículo 1 se establece que las disposiciones se aplican a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, manteniendo como objetivo la prevención, eliminación o disminución de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente del trabajo. En el artículo 11 numeral 8 se detalla que es obligación de los empleadores especificar en su reglamento interno las facultades y deberes del personal directivo, mandos medios y técnicos en orden a la prevención de riesgos de trabajo (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).

1.4.8. Decretos de excepción, Acuerdos y Resoluciones.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020 del 11 de marzo del 2020, el Ministerio de Salud Pública, declaró el Estado de Emergencia Sanitaria debido al brote de coronavirus (COVID 19).

Numeral 8: “DEL AISLAMIENTO PREVENTIVO OBLIGATORIO que, “Si el médico dispone cuarentena al trabajador o servidor público con sospecha de coronavirus (COVID-19), éste justificará su condición a través del certificado médico correspondiente emitido por el Ministerio de Salud Pública, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Sanitario Internacional y el “Protocolo Interinstitucional para la atención de emergencias por posible Código ESPII4”. (Ministerio de Salud Pública, 2020)

Aquellos trabajadores y servidores públicos (personal de riesgo) que deban acatar el Aislamiento Preventivo Obligatorio (APO) dispuesto en el Acuerdo Interministerial Nro. 001, de 12 de marzo de 2020, adoptarán obligatoriamente la modalidad del teletrabajo, conforme los siguientes lineamientos:

(...) 8.2 A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada, será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado, adoptar la implementación de teletrabajo emergente, conforme las normas establecidas en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 (...) 8.3 El personal de riesgo comunicará a la unidad de administración del talento humano o quien hiciera sus veces en las instituciones del sector público y/o del empleador del sector privado, su condición de Aislamiento Preventivo Obligatorio (APO), a fin de proceder con la implementación del teletrabajo.

Con Acuerdo Interministerial Nro. 0000001, de fecha 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana dispusieron medidas de prevención contra la propagación de coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional (Corte Constitucional, 2020).

A través de Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 del 12 de marzo del 2020, el que el Ministerio del Trabajo expidió las directrices para la aplicación de Teletrabajo Emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria en el territorio ecuatoriano (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2020).

A través del Decreto Presidencial Nro. 1017 suscrito el 16 de marzo del 2020, se declara el ESTADO DE EXCEPCIÓN por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaración de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización mundial de la Salud, decretó que en su Artículo 6 literal a) dispone;

Se suspende la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado, (...) se

acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional (...) para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones con el fin de implementarla modalidad señalada en el presente artículo (Ministerio de Defensa, 2020).

Mediante Resolución del COE Nacional del 11 de septiembre del 2020, los miembros en pleno resuelven:

5.5 Trabajo: Retorno Progresivo al Trabajo en Instituciones Públicas: Las máximas autoridades de cada institución decidirán el retorno a las actividades de manera presencial, se deberá privilegiar el teletrabajo, en los casos que sean posibles (Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, 2020).

Se deberá dar cumplimiento a las disposiciones previstas en la normativa legal vigente y demás protocolos emitidos para un retorno seguro al trabajo. Personas en condiciones de vulnerabilidad o grupo de atención prioritaria:

De conformidad con el “Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector público y privado”, aprobado por el Ministerio de Salud Pública y Ministerio del Trabajo, las personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y grupos de atención prioritaria, conforme lo indica el documento, deberán justificar tal condición ante el médico institucional u ocupacional a fin de que éste evalúe y autorice la continuidad laboral a través de teletrabajo (Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, 2020).

1.5. Análisis del derecho comparado

1.5.1. Argentina

En Argentina, de acuerdo con el Decreto 367/2020 (2020) en su artículo 1 se establece que la enfermedad COVID19 causada por el coronavirus SARSCoV2 se presume que se considera una enfermedad ocupacional en relación con los empleados dependientes que están excluidos de la exención legal, que no está incluida en el significado del Artículo 6 Párrafo 2 Letra b) de la Ley N ° 2 .557.

Por otro lado, en el mismo decreto, dentro de su artículo 2 se establece que, en el caso de los trabajadores de la salud, se considera que la enfermedad COVID19 causada por el

coronavirus SARS CoV2 está directa y directamente relacionada con el trabajo realizado, salvo que se demuestre en un caso específico que no está presente (Argentina, Decreto 367/2020, 2020).

Como parte del análisis de esta normativa con la ecuatoriana se evidencia que no se ha aplicado un modelo similar. En este caso, aplicaría en el campo de la medicina, ya que son los que mantienen contacto con enfermos y personas contagiadas del virus.

1.5.2. Colombia

En el caso de Colombia, mediante Decreto 676 de 2020, se incorpora la enfermedad del COVID-19 como enfermedad directa, misma que se agregó en la tabla de enfermedades laborales del Decreto 1477 del año 2014 (Colombia, Ministerio del Trabajo, 2020).

Este decreto reconoce a los trabajadores de salud, considerando al personal administrativo, vigilancia, aseo y todo el personal de apoyo que preste los servicios en la institución. Así mismo se dispone que las empresas aseguradoras asuman los costos que sean generados por pruebas, exámenes y diagnósticos por COVID – 19¹.

Finalmente, como parte de las obligaciones del empleador debe.:

- Reportar accidentes y enfermedades laborales al Administrador de Riesgos Laborales.
- Investigar todos los incidentes y accidentes laborales.
- Implementación de medidas de prevención y publicidad.
- Incluir a las personas que les correspondan en este apartado en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

¹ En Colombia por criterio del Ministerio del Trabajo en el año 2020

- Permitir que el contratista asista a la formación de la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Verificar en todo momento el cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad necesarios para realizar las actividades acordadas contractualmente de las personas a las que se aplica este apartado.
- Informar a los contratistas afiliados con riesgo IV y / o V de los aportes al sistema general de riesgos laborales.
- Ponga en marcha los mecanismos necesarios para prepagar la contribución si usted es responsable de pagar la contribución.
- Dotar a sus contratistas de los elementos de protección personal necesarios para realizar la actividad pactada contractualmente.

Como análisis del marco normativo consultado, Ecuador no considera al COVID como enfermedad profesional, aun considerando la rama profesional, como es el caso de los médicos y funcionarios que forman parte de la cadena en el proceso de defunción o enfermedad. Sin embargo, ciertos requerimientos si se presentan como es el caso del reporte de accidentes, enfermedades laborales y demás, así como manuales y programas de información y prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO III

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Metodología

La presente investigación se desarrolla considerando en primer momento el método analítico sintético, este involucra la descomposición de un tema o problema en todas sus partes para su estudio y, una vez analizado, se procede a su síntesis, agrupando los hallazgos para aportar al conocimiento en forma integral (Ortiz, 2015). Ajustando este método al estudio desarrollado, permitiéndonos así analizar los parámetros sobre el tema de estudio en el marco normativo vigente sobre los casos de COVID 19. Así como también se empleará el método descriptivo. Maldonado (2018) indica que este método implica conocer las características de una situación u objeto de estudio, permitiendo determinar así el estado actual de la problemática y su influencia, misma que permitirá conocer cómo los empleadores brindan protección a los empleados frente al COVID-19.

2.2. Tipo de investigación

Dentro del proyecto se aplican los tipos de investigación documental y de campo. Ortiz (2015) menciona la documental como aquella enfocada en la fundamentación teórica de una investigación recopilando y procesando información tomada de referencias bibliográficas tales como libros, informes, revistas y demás. En este caso se consultan obras relacionadas al tema de estudio, además del marco normativo que aborda las enfermedades profesionales, tanto nacional como extranjero, entre otros aspectos.

Respecto a la investigación de campo, esta involucra la recolección de datos directamente del entorno en donde se desarrolla el problema o situación objeto de estudio, utilizando técnicas e instrumentos tales como encuestas y entrevistas (Lerma, 2016). Su aplicación en este estudio permite describir la situación del problema tomando

información de individuos claves para la investigación, quienes expusieron sus opiniones y experiencias sobre el tema.

2.3. Enfoque

El proyecto se trabaja bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo permitiendo acceder a información necesaria para describir el problema. Respecto al enfoque cualitativo, es empleado para conocer ampliamente criterios y opiniones de personas claves en torno a un tema particular, no existiendo limitaciones en la cantidad de información que pueda aportar cada individuo, además de no ser susceptible a expresarse de forma numérica (Loureiro, 2015). En este punto, se toman en cuenta funcionarios del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud Pública en relación con el tema, además de analizarse marcos normativos extranjeros que hayan insertado al COVID – 19 como enfermedad profesional.

En respuesta al enfoque cuantitativo, este implica la recolección de datos capaces de ser cuantificables para describir una situación o problema de estudio (Maldonado, 2018). Su implementación se realiza a trabajadores, accediendo a información respecto a cómo los empleadores les brindan protección ante posibles contagios de COVID 19, entre otros aspectos.

2.4. Técnica e instrumentos

La técnica utilizada para recopilar la información bajo el enfoque cualitativo es la entrevista, además del análisis de derecho comparado. García (2017) indicó que se compone por preguntas abiertas, sin opciones de respuestas, relacionadas a una situación de interés y que permite a un individuo expresar sus opiniones y criterios en forma amplia. Por sus características, se desarrollaron en el estudio como un diálogo entre la investigadora e individuos claves.

Respecto al derecho comparado, este pretende identificar de qué manera otros países han abordado al COVID – 19 en su marco normativo como una enfermedad profesional, presentando un análisis que brinde información que pueda adaptarse al contexto ecuatoriano. Por otra parte, la encuesta como instrumento cuantitativo según Fábregues et. al (2016) implica la recolección de datos cuantificables mediante preguntas cerradas, haciendo posible presentar los resultados en forma numérica, mediante tablas y gráficos estadísticos. De esta manera, se describe la realidad mediante información procesada estadísticamente, siendo representativa de una población.

2.5. Población

Se considerarán los servidores del Ministerio de Salud Pública, del IESS, Ministerio de Ambiente, Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Agricultura y Ministerio de Trabajo. A esta población se le aplicarán entrevistas y encuestas a fin de conocer cómo perciben que la empresa se preocupa por su salud y pone a su disposición medidas para evitar contagios. La información del número de personas se obtuvo de la nómina del personal de cada institución.

1. De acuerdo con el Ministerio de Ambiente (2021), en Guayaquil existen 96 funcionarios. Esta población formará parte de la muestra de estudio para la aplicación de encuestas.
2. Según el Ministerio de Obras Públicas (2021) en Guayaquil existen 100 servidores públicos. Esta población formará parte de la muestra de estudio para la aplicación de encuestas.
3. De acuerdo con el Ministerio de Agricultura (2021) en Guayaquil existen 90 funcionarios. Esta población formará parte de la muestra de estudio para la aplicación de encuestas.

4. Según al Ministerio de Trabajo (2021) en Guayaquil existen un total de 100 funcionarios laborando en sus instalaciones. A esta población se le considerará para la aplicación de una entrevista quien expondrá de qué manera se garantiza que las empresas cumplan con las medidas para frenar contagios y, los aspectos que podrían considerarse para insertar al COVID – 19 como una enfermedad profesional.
5. De acuerdo con el Ministerio de Salud Pública (2021), del IESS y abogados del ministerio de trabajo en la ciudad de Guayaquil se aplicarán 10 entrevistas a médicos y abogados que prestan servicios en dichas instituciones mismas que se referirán a interrogantes sobre el tema de COVID 19. A esta población se le aplicarán entrevistas, quienes expondrán de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios.

En tal virtud se presenta la siguiente tabla resumen de trabajadores en distintas instituciones en la ciudad de Guayaquil:

Tabla 1. Población de la investigación.

Ítem	Detalle de la población.	Cantidad población.
1	Servidores públicos del Ministerio del Ambiente	96
2	Servidores públicos del Ministerio Obras Publicas.	100
3	Servidores públicos del Ministerio de Agricultura.	90

4	Trabajadores del Ministerio del Trabajo.	100
5	Médicos del Ministerio de Salud, Médicos del IESS y abogados.	10
Total		396

Fuente: Ministerio de Salud Pública (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

2.6. Muestra

Al conocer la cifra del total de trabajadores de instituciones públicas en la ciudad de Guayaquil bajo la modalidad presencial, misma que asciende a 386, por ende, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, presentando a continuación su cálculo:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

N = Corresponde a la población, la cual asciende a 386 trabajadores.

p – q= Señalando la probabilidad de éxito y fracaso, valorándose ambas en 50% o 0,5.

Z= Corresponde al valor Z y que asciende a 1,96, el cual obedece al 95% de nivel de confianza.

e= Hace alusión al margen de error, utilizándose el 5% para el 95% de nivel de confianza.

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 386}{0,05^2(386 - 1) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = \frac{370.7144}{0,9625 + 0,9604}$$

$$n = \frac{370.7144}{1.9229}$$

$$n = 193$$

Con los datos indicados, la muestra a consultar asciende a 190 personas, eligiendo a personas laboralmente activas.

En tal virtud, se define la muestra tanto para las encuestas y entrevistas de la siguiente manera:

Tabla 2. Muestra de la investigación.

Tipo de herramienta	Institución / público	Población	Muestra
Encuesta	Trabajadores activos instituciones públicas.	193	50%
Entrevista	Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS Y Abogados.	10	100%
Total		203	

Fuente: Ministerio de Salud Pública (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 3. Muestra de la investigación.

Objetivo: La presente encuesta tiene como objetivo obtener datos cuantificables, que permitan establecer un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales.					
Las encuestas se realizarán con interrogantes cerradas, mismas que tiene cuatro opciones de respuestas como se muestran a continuación. A. Si B. No C. Un poco D. Nunca					
Ítem	Preguntas	A	B	C	D
1	¿Ha escuchado hablar sobre las enfermedades profesionales?				

2	¿Conoce usted cuál es la situación de los trabajadores en la etapa de aislamiento preventivo?				
3	¿Conoce usted cuántos contagios por COVID-19 aproximadamente se han reportado en su lugar de trabajo?				
4	¿Ha contraído COVID-19 en su lugar de trabajo?				
5	¿Ha tomado días de sus vacaciones por contraer COVID-19?				
6	¿Usted está expuesto al contacto con otras personas ya sean usuarios, clientes o demás personas fuera del entorno laboral?				
7	¿En la empresa que usted trabaja, existe algún tipo de programa de salud ocupacional?				
8	¿En su lugar de trabajo, se realizan controles o exámenes de salud respecto a COVID-19?				
9	¿Considera usted que deben incorporar al COVID-19 como enfermedad profesional?				
10	¿Cree usted que sea necesario brindar apoyo de salud mental y psicosocial a los trabajadores por COVID-19?				

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

2.7. Encuestas.

1. ¿Ha escuchado hablar sobre las enfermedades profesionales?

Tabla 4. Escuchar hablar sobre enfermedades profesionales.

Respuestas	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
Si	46	22%
No	95	48%
Un poco	29	13%
Nunca	23	17%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

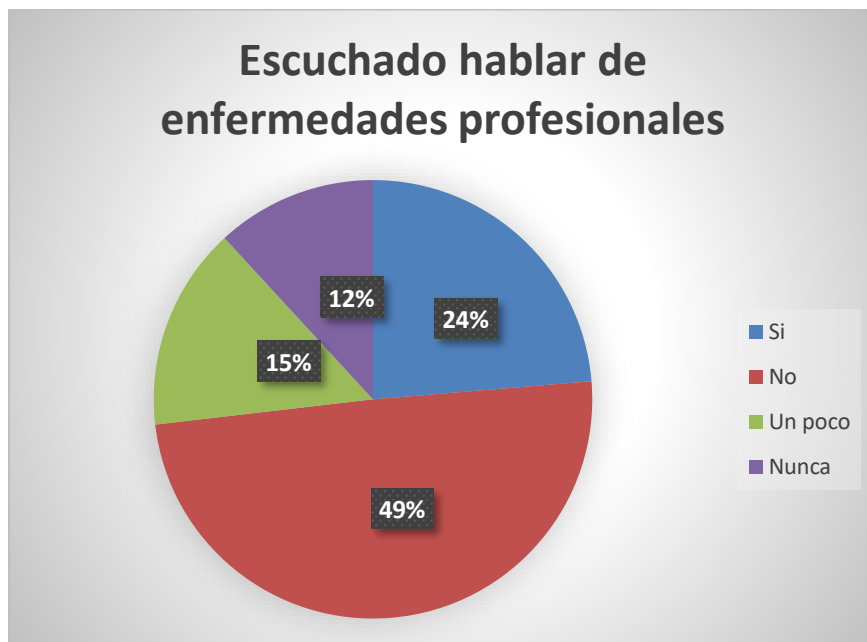


Figura 1. Escuchar hablar sobre enfermedades profesionales.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

De acuerdo con las personas encuestadas, se evidencia que la mayoría no ha escuchado hablar sobre enfermedades profesionales y solo el 24% sí lo ha hecho. Esto refleja que la

gran mayoría de los trabajadores no han sido capacitados o no le han dado contexto respecto al tema.

2. ¿Conoce usted cuál es la situación de los trabajadores en la etapa de aislamiento preventivo?

Tabla 5. Situación de los trabajadores en etapa de aislamiento preventivo.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F.RELATIVA
Si	19	10%
No	124	64%
Un poco	23	12%
Nunca	27	14%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).
Elaborado por: Villalobos, J. (2022).



Figura 2. Situación de los trabajadores en etapa de aislamiento preventivo.
Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).
Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Respecto al conocimiento de la etapa de aislamiento preventivo, solo el 10% conoce del tema, el 64% no tiene conocimiento y el 14% nunca lo ha escuchado. En esta pregunta también se comprueba que por parte de sus empleadores no han recibido inducciones, capacitaciones e información respecto al tema, tal como lo norma la ley y resoluciones por Covid-19.

3. ¿Conoce usted cuántos contagios por COVID-19 aproximadamente se han reportado en su lugar de trabajo?

Tabla 6. Contagios en el lugar de trabajo.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F.RELATIVA
Si	42	22%
No	93	48%
Un poco	25	12%
Nunca	33	17%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).
Elaborado por: Villalobos, J. (2022).



Figura 3. Contagios en el lugar de trabajo.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).
Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

En esta pregunta se evidenció que, del total de encuestados, el 48% no conoce el porcentaje de contagios en el lugar de trabajo hasta el momento, y, solo un 22% que sí

mantiene información al respecto. Se evidencia que la información es restringida y oculta para los trabajadores, ya que el 22% puede saber esta información ya sea por la cercanía a departamentos, amistad con funcionarios que manejan la información y demás.

4. ¿Ha contraído COVID-19 en su lugar de trabajo?

Tabla 7. Se ha contagiado por COVID-19.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F.RELATIVA
Si	125	65%
No	18	9%
Un poco	22	11%
Nunca	28	14%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

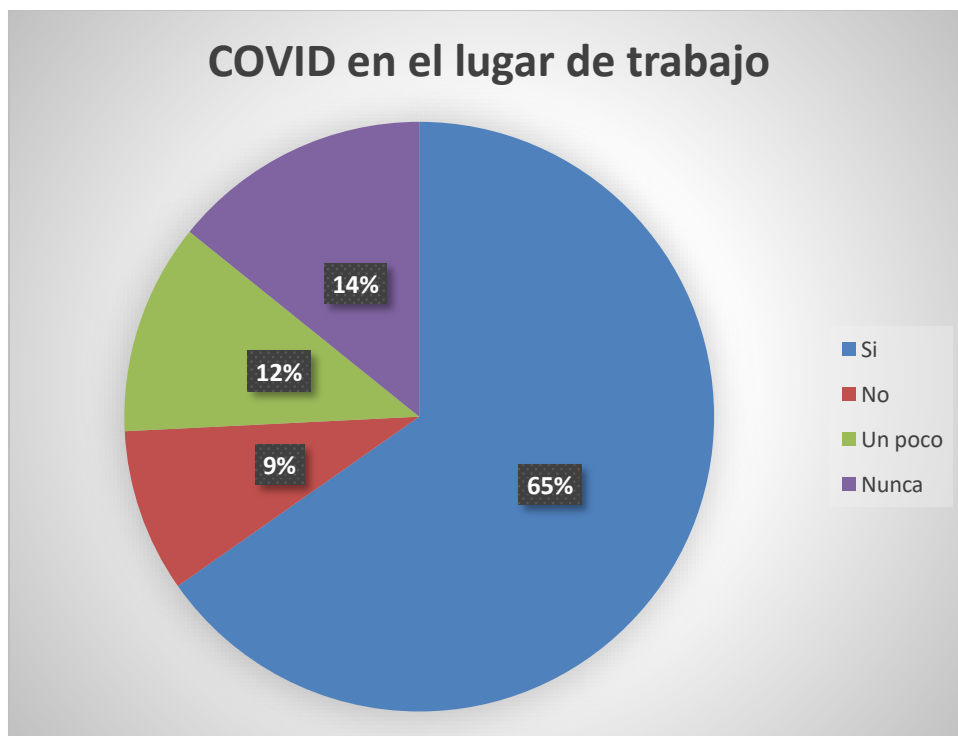


Figura 4. Se ha contagiado por COVID-19.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Este dato demuestra que la mayoría de las personas se han contagiado en el lugar de trabajo, evidenciando que los trabajadores se exponen a contraer el COVID – 19 ya sea

porque sus actividades ameritan el contacto con personas de todo tipo, considerando que en ciertos casos las personas no siguen los protocolos de bioseguridad.

5. ¿Ha tomado días de sus vacaciones por contraer COVID-19?

Tabla 8. Días que se ha tomado de sus vacaciones por COVID-19.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F.RELATIVA
Si	143	74%
No	14	7%
Un poco	25	13%
Nunca	11	6%
Total	193	100%

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).



Figura 5. Días que se ha tomado de sus vacaciones por COVID-19.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

En esta pregunta se contrasta que los trabajadores sí han tomado parte de sus días de vacaciones para llevar la enfermedad del COVID-19 ya que el 74% lo confirma, es

importante destacar que, de acuerdo con la ley, es un derecho tomar reposo en caso de algún tipo de enfermedad.

6. ¿Usted está expuesto al contacto con otras personas ya sean usuarios, clientes o demás personas fuera del entorno laboral?

Tabla 9. Exposición al contacto con personas externas.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F.RELATIVA
Si	95	49%
No	75	39%
Un poco	11	6%
Nunca	12	6%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).



Figura 6. Exposición al contacto con personas externas.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Así mismo, existe un 49% que expone con clientes, usuarios, proveedores, etc. fuera de las instalaciones de sus trabajos, evidenciando que existe un riesgo alto inminente de contagio, mismo que no solo pone en riesgo al trabajador, sino que también a su familia.

7. ¿En la empresa que usted trabaja, existe algún tipo de programa de salud ocupacional?

Tabla 10. Programa ocupacional de la empresa.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F. RELATIVA
Si	91	47%
No	69	37%
Un poco	8	4%
Nunca	25	13%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

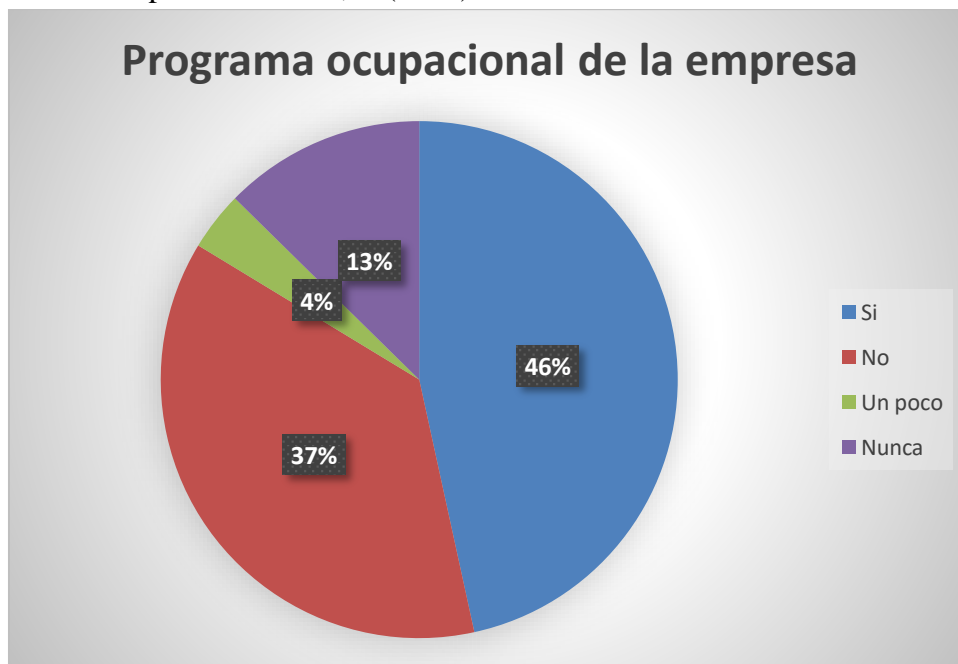


Figura 7. Programa ocupacional de la empresa.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

De acuerdo con la empresa en donde laboran las personas encuestadas el 46% indican que, si han recibido algún tipo de programa ocupacional, ya sean charlas, actividades, comunicados, etc. Dejando en evidencia un 37% que no lo ha recibido, demostrándose

que no todas las empresas siguen los protocolos establecidos por el Ministerio del Trabajo, en donde se indica que los empleadores deben capacitar e informar a sus colaboradores.

8. ¿En su lugar de trabajo, se realizan controles o exámenes de salud respecto a COVID-19?

Tabla 11. Exámenes y controles de salud respecto al COVID-19.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F. RELATIVA
Si	48	25%
No	104	54%
Un poco	12	6%
Nunca	29	15%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

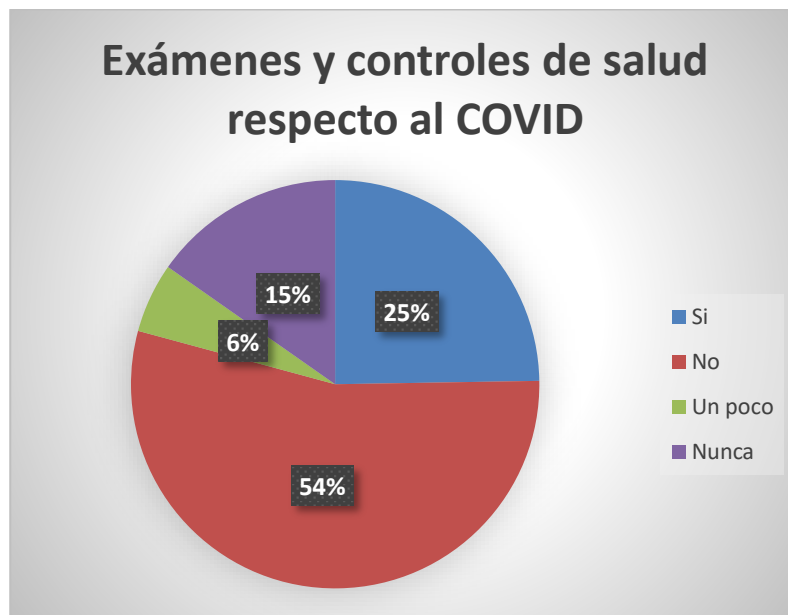


Figura 8. Exámenes y controles de salud respecto al COVID-19.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

En esta pregunta se demostró que solo el 25% de las empresas en donde trabajan los encuestados realizan controles o exámenes de salud respecto al COVID-19. Esto es

importante ya que por medio de los exámenes y controles se puede analizar el estado de salud de los trabajadores y de tal manera contrarrestar contagios.

9. ¿Considera usted que deben incorporar al COVID-19 como enfermedad profesional?

Tabla 12. Incorporación del COVID – 19 como enfermedad profesional.

Respuestas	F.ABSOLUTA	F. RELATIVA
Si	181	94%
No	12	6%
Un poco	0	0%
Nunca	0	0%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).



Figura 9. Incorporación del COVID – 19 como enfermedad profesional.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Del total de trabajadores encuestados, el 94% considera importante la incorporación del COVID-19 como enfermedad profesional ya que se ven expuestos a situaciones de

riesgo no solo en los espacios de trabajo sino durante el trayecto de ida y regreso diario o en situaciones en que deban realizar visitas externas.

10. ¿Cree usted que sea necesario brindar apoyo de salud mental y psicosocial a los trabajadores por COVID-19?

Tabla 13. Necesidad de brindar apoyo de salud mental y psicosocial.

Respuestas	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
Si	177	91%
No	8	4%
Un poco	8	4%
Nunca	0	0%
Total	193	100%

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).



Figura 10. Necesidad de brindar apoyo de salud mental y psicosocial.

Fuente: Trabajadores activos instituciones públicas. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Finalmente, en su mayoría, los encuestados consideran que deberían recibir apoyo de salud mental y psicosocial para contrarrestar depresiones, miedo y demás cuadros a causa del COVID. Es muy importante que se brinde este tipo de programas, ya que se ha

evidenciado que las personas a causa del miedo y demás sentimientos internos han empeorado el cuadro, llegando incluso a fallecer.

2.7.1. Análisis de los resultados de las entrevistas a médicos del Ministerio de salud pública, médicos del IESS y abogados.

2.7.1.1. Entrevistas a médicos del Ministerio de Salud Pública.

Tabla 14. Entrevista número 1 a médico del Ministerio de Salud Pública.

Objetivo: Exponer de qué manera se garantiza que las empresas cumplan con las medidas para frenar contagios y los aspectos que podrían considerarse para insertar al COVID – 19 como una enfermedad profesional.			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	Así es, me atrevo a decir que, si el lugar de trabajo está contaminado con el virus, puede ser transmitido con facilidad a las personas que interactúan con los trabajadores.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	Indudablemente el riesgo es cada vez más alto ya que a medida que pasa el tiempo los trabajadores volvemos a nuestros empleos y el contagio es inevitable.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	Si se puede llevar un control del personal de servicio como mínimo mensual, ya que esto podrá ayudar a conocer quien o quienes de los trabajadores se encuentra contagiado y separarlo de los demás compañeros y evitar la prolongación del virus.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	Considero que esta responsabilidad les corresponde a los directivos de la institución.	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Como trabajador me parece que los controles diarios	Ninguna
Análisis	El entrevistado nos quiere decir que el control y la responsabilidad de mitigar el inevitable contagio del COVID 19 nos compete a todos, trabajadores y empleadores y a la ciudadanía en general, ya que, el padecer de este mal, es algo que nos afecta a toda la población.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 15. Entrevista número 2 a médico del Ministerio de Salud Pública.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios.			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	Por supuesto que sí, se puede producir el contagio en el desplazamiento al trabajo, durante viajes laborales, visitas a usuarios, etc.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	El riesgo es relativo, ya que depende de la probabilidad del acercamiento, contacto físico, objetos, etc.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	Todo lugar de trabajo debe tener asesores de salud y riesgos laborales. Las medidas son la limpieza, desinfección diaria, distanciamiento social, etc.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	La responsabilidad recae sobre los directivos y empleadores.	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Como parte de las consideraciones se incluye el entorno, los recursos, la tarea, el peligro o exposición al riesgo y las medidas de protección.	Ninguna
Análisis	Este profesional considera que el contagio se puede producir antes, durante y después de la llegada al trabajo. El riesgo se encuentra presente siempre y depende del acercamiento físico. Las medidas para contrarrestar contagios son las mismas que se toman en todos los lugares y lo regido en las resoluciones vigentes. En cuanto a las condiciones es necesario que se consideren los recursos, tareas, exposiciones al riesgo y medidas de protección. Finalmente es necesario se incluya un apoyo de salud mental por medio de un psicólogo.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 16. Entrevista número 3 a médico del Ministerio de Salud Pública.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	Por supuesto que sí, es altamente contagioso por eso la necesidad de mantener protocolos de bioseguridad.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	Existe un algo nivel de riesgo puesto que la gran mayoría de pacientes llegan con COVID por exponerse en su lugar de trabajo.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	El riesgo se lo puede cuantificar mediante la cantidad de usuarios o pacientes infectados en relación con el universo, en tal sentido, las medidas preventivas deberían de estar orientadas a la reducción de contagios en los centros hospitalarios por parte del personal médico.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	Las debería realizar el personal delegado de la unidad de talento humano.	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Las condiciones físicas del lugar de trabajo, si existen ductos de ventilación y el suficiente espacio para mantener el correcto distanciamiento social.	Ninguna
Análisis	La transmisión del virus si se puede originar en el lugar de trabajo dependiendo del tipo de cargo que desempeñe el trabajador. En cuanto a la evaluación se debe realizar por medio de un delegado de TH. Entre las consideraciones físicas se considera la ventilación y el distanciamiento social, portar mascarillas y demás. Entre el tipo de apoyo se consideran las charlas motivacionales y de seguridad ocupacional.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IEISS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 17. Entrevista número 4 a médico del Ministerio de Salud Pública.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios.			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	Sí se puede transmitir en el lugar de trabajo, es más en cualquier lugar siempre y cuando exista algún fluido sobre alguna superficie o alguna persona que sea portadora del virus.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	El riesgo principal es una potencial infección masiva entre colegas que no estén tomando las medidas de bioseguridad adecuadas y por lo consiguiente, la transmisión del virus a personas cercanas a uno dentro de nuestro núcleo familiar.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	El riesgo se puede medir en base al nivel de exposición al virus que tenga el profesional de la salud, dentro de las medidas preventivas se puede planificar el uso de equipamiento de bioseguridad tales como las mascarillas, el alcohol en gel o spray y el uso de guantes de látex.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	Debería realizarse por un profesional especialista para que pueda dar un criterio valedero.	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Las condiciones físicas del lugar desde el metraje hasta la capacidad de acarreo del lugar.	Ninguna
Análisis	El virus puede transmitirse siempre y cuando exista alguna persona contagiada. El riesgo se puede presentar, especialmente cuando no se tomen medidas de bioseguridad. La evaluación se debe realizar por un profesional especialista y es necesario seguir un plan de control para minimizar el riesgo. Como apoyo se debe brindar ayuda psicológica.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

2.7.1.2. Entrevistas a médicos del IESS.

Tabla 18. Entrevista número 1 a Médico del IESS.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	Claro que sí.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	El riesgo principal es contraer el virus y morir, tal cual le paso a algunos amigos y amigas colegas.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	Se lo puede evaluar en base a la cantidad de personas contagiadas en el lugar de trabajo.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	Debe realizarla un psicólogo o un profesional en seguridad ocupacional.	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Las condiciones físicas en las cuales se encuentre trabajando el personal de salud, la cantidad de pacientes ingresados y la cantidad de casos positivos COVID.	Ninguna
Análisis	El virus si se puede trasmitir en el lugar de trabajo con riesgo de fallecimiento. La evaluación del riesgo se da en relación con la cantidad de personas contagiadas, mismo que es realizado por un profesional en salud ocupacional. En el sector salud, el riesgo es alto, más su existe un número alto de pacientes ingresados por COVID. En cuanto al apoyo, se menciona el monitoreo por prueba PCR.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 19. Entrevista número 2 a Médico del IESS.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	Claro que sí, es un virus de gripe y por lo tanto con tan sólo un estornudo su nivel de transmisibilidad es casi que inmediato.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	El riesgo principal sería contraer el virus y morir.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	Se puede medir el riesgo en función de la cantidad de personas que logran ser atendidas.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	Un delegado de la unidad médica en conjunto con un supervisor de riesgos del trabajo ocupacional.	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Se debe tomar en consideración la cantidad de trabajadores en el entorno, la cantidad de pacientes en espera y las condiciones físicas del espacio disponible.	Ninguna
Análisis	El riesgo es inminente ya que con un estornudo la transmisibilidad es inmediata con probabilidades de fallecimiento. El riesgo se puede medir de acuerdo con la cantidad de personas que son atendidas y se evalúa por un supervisor de riesgos del trabajo ocupacional. Se consideran la cantidad de trabajadores vs a la cantidad de pacientes en espera y condiciones de espacio disponible. Los protocolos que seguir son los mismos que se encuentran establecidos y finalmente, se debe dar acompañamiento psicológico.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 20. Entrevista número 3 a Médico del IESS.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	No solo ahí, sino en todas partes.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	Altísimo riesgo puesto que aquí a diario llegan pacientes con covid-19.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	El riesgo se lo puede medir a través de la cantidad de pacientes fallecidos, a mayor número de muertos, mayor probabilidad de morir.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	Un delegado del Ministerio del Trabajo	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Cantidad de trabajadores en el área, metraje y espacio físico, cantidad de contagiados por Covid-19.	Ninguna
Análisis	El riesgo existe en cualquier lugar especialmente en los hospitales. Se mide en relación la cantidad de pacientes fallecidos y es evaluado por un delegado del Ministerio del Trabajo. Entre las consideraciones se detallan la cantidad de trabajadores en el área y cantidad de contagios. Los protocolos son los mismos establecidos por las resoluciones vigentes. Como apoyo es necesario un sociólogo.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 21. Entrevista número 4 a Médico del IESS.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?	Obviamente que sí. En ciertos tipos de trabajo los trabajadores deben salir de oficina a algún trabajo de campo en donde se expone a contraer el virus.	Ninguna
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?	En precisión no podría decir en qué nivel, pero si es importante considerar el riesgo inminente.	Ninguna
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?	Siempre existe un sesgo. Se debe evaluar el contacto del trabajador en los últimos días, así como el de su familia.	Ninguna
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?	El Ministerio de Trabajo, delegado en el lugar de trabajo.	Ninguna
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?	Distanciamiento, limpieza y empleo de bioseguridad.	Ninguna
Análisis	Si existe riesgo de contagio y más en situaciones en donde los trabajadores salgan de la oficina y se expongan. En cuanto a la evaluación, es necesario que se evalúe el contacto del trabajador en los últimos días. La evaluación se debe realizar por un delegado por el Ministerio de Trabajo. En cuanto a las consideraciones se detalla el distanciamiento, limpieza y empleo de bioseguridad. Y se debe contratar un psicólogo como apoyo a los trabajadores.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

2.7.1.3. Entrevistas a abogados.

Tabla 22. Entrevista a abogado 1.

Objetivo: Exponer bajo qué parámetros el COVID – 19 podrían insertarse como enfermedad profesional, además de cómo influye el marco normativo actual respecto a garantizar la salud y el trabajo a los empleados en tiempos de pandemia.			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿Qué normativa y documentos aplicables respecto al COVID-19 como enfermedad profesional se deben considerar?	Existen varios, Decretos, Resoluciones, Seguridad Social, etc.	Ninguna
2	¿La incapacidad temporal por diagnóstico de COVID-19 positivo se puede considerar como contingencia profesional?	Si la enfermedad es reconocida como enfermedad profesional reglamentaria, se presume que la lesión es profesional.	Ninguna
3	¿Cuál es la situación de los trabajadores en la etapa de aislamiento preventivo?	Las autoridades sanitarias pueden tomar medidas de control si existen indicios que sugieran un riesgo para la salud de la población. Estas medidas incluyen el "aislamiento preventivo" para evitar el riesgo de infección.	Ninguna
4	¿Cuál es el proceso para seguir respecto a la investigación técnica de accidentes de trabajo por COVID-19?	Se debe analizar los antecedentes de la persona, así como también si el contagio fue antes, durante o después en el trayecto al trabajo o en su vida normal fuera del horario laboral, etc.	Ninguna
5	¿Bajo qué parámetros el COVID – 19 podrían insertarse como enfermedad profesional?	Reuniones laborales sin bioprotección, área de trabajo (ventas y demás). Trabajo de campo, etc.	Ninguna
6	¿Cómo influye el marco normativo actual respecto a garantizar la salud y el trabajo a los empleados en tiempos de pandemia?	Negativamente. Sin embargo, si hay tiempos de recuperación de acuerdo con la ley y en cierta parte si es respetado por los empleadores.	Ninguna
Análisis	El abogado entrevistado menciona que la normativa que soporta al COVID como enfermedad profesional se encuentra en decretos, resoluciones y normativa en general. Para que ésta sea considerada como tal es necesario que sea reconocida reglamentariamente. El aislamiento preventivo es fundamental en el trabajo presencial. Finalmente, como parte de los parámetros que se deban considerar se detallan las reuniones laborales sin bioprotección, trabajo de campo y demás.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

Tabla 23. Entrevista número 2 a Abogado.

Objetivo: Exponer bajo qué parámetros el COVID – 19 podrían insertarse como enfermedad profesional, además de cómo influye el marco normativo actual respecto a garantizar la salud y el trabajo a los empleados en tiempos de pandemia.			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿Qué normativa y documentos aplicables respecto al COVID-19 como enfermedad profesional se deben considerar?	Reforma Código de Trabajo y Código Orgánico de salud.	Ninguna
2	¿La incapacidad temporal por diagnóstico de COVID-19 positivo se puede considerar como contingencia profesional?	No, exceptuando que te hayas contagiado en tu lugar de trabajo, difícil de demostrar en todo caso.	Ninguna
3	¿Cuál es la situación de los trabajadores en la etapa de aislamiento preventivo?	Suspensión de la jornada laboral, siempre y cuando logre demostrar que tiene COVID.	Ninguna
4	¿Cuál es el proceso para seguir respecto a la investigación técnica de accidentes de trabajo por COVID-19	Análisis del estado de salud de la persona, antes y después de la enfermedad, recalando que ciertos problemas ya sean hereditarios o no, pueden inducir a una peor afectación post COVID.	Ninguna
5	¿Bajo qué parámetros el COVID – 19 podrían insertarse como enfermedad profesional?	Cuando el trabajo como tal dependa mucho del servicio al cliente, contacto de personas, si es un trabajo netamente de oficina, sólo cuando se logre demostrar que otro colaborador dentro de la misma oficina, también contrajo COVID.	Ninguna
6	¿Cómo influye el marco normativo actual respecto a garantizar la salud y el trabajo a los empleados en tiempos de pandemia?	No existe una reforma creada como tal para garantizar o considerar el COVID como una enfermedad de trabajo, sin embargo, se conoce que alguien puede retomar a sus actividades laborables una vez haya presentado su prueba negativa, sin embargo, no todos siguen el mismo proceso, porque no hay una coerción de esta, existe una laguna legal.	Ninguna
Análisis	En este caso, se recomienda una reforma al Código del Trabajo y Salud. Este profesional considera que es complejo demostrar que el contagio haya sido en el lugar de trabajo. Entre los parámetros a considerarse se detallan los trabajos que se logren demostrar que el trabajador se encuentra en riesgo, dependiendo de los puestos.		

Fuente: Médicos del Ministerio de Salud Pública, IESS y Abogados. (2021).

Elaborado por: Villalobos, J. (2022).

CAPÍTULO IV

3. INFORME FINAL

En los anteriores capítulos se definieron conceptos, teorías y marco legal que soportan la investigación. Por otro lado, se obtuvieron resultados respecto a la situación actual de los trabajadores con base a contagios en el lugar de trabajo, así como también se obtuvieron criterios relevantes de funcionarios y expertos en materia de derecho para la presente propuesta, misma que tiene como finalidad proponer la elaboración de una reforma a la normativa laboral para incorporar al COVID – 19 como enfermedad profesional.

En el Código del Trabajo, la clasificación de las enfermedades profesionales se menciona en el artículo 363, refiriéndose a ellas como infecciosas o parasitarias, donde debe considerarse el riesgo laboral que implica COVID-19 considerando la determinación de los riesgos al organismo encargado de valorar y determinar las contingencias como enfermedades profesionales. Con la propuesta de reforma, el Ministerio del Trabajo ajustará las normas relacionadas a la salud a las particularidades especiales que adquieran el contagio por este virus.

Para el resultado de lo expuesto, se agregará un inciso donde establezca que el trabajador enfermo de COVID 19, recibiría una indemnización aplicada también a sus familiares en caso de fallecimiento de este; sin embargo, en Ecuador existe una restricción relacionada con el COVID-19, la cual se expresa en la Resolución No. MDT2020023 del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020), que clasifica al COVID-19 como accidente industrial o enfermedad ocupacional solo cuando el trabajador está desempeñando sus funciones biológicas y se encuentra expuesto a sustancias que provocan infecciones, concentrándose en el sector salud. Para ello, el Ministerio de Salud (2021) presenta la Directriz Interinstitucional para la notificación de accidentes y enfermedades

ocupacionales por exposición ocupacional a COVID19 en el sector salud a nivel nacional. Para catalogarlo como accidente de trabajo se debe demostrar que el contagio se debió a la exposición al virus en el lugar de trabajo y se debe iniciar una investigación del accidente que dé lugar a un informe, además de las realizadas por empresas para prevenir infecciones y estadísticas médicas sobre absentismo empresarial por casos sospechosos, probables y confirmados de COVID19.

En razón de aquello, y considerando que las enfermedades profesionales no son perenne en los preceptos fácticos y como los riesgo laborales se adaptan a la fenomenología contemporánea de una población, resulta en la existencia de vacíos en la normativa laboral para el tratamiento idóneo y correcto; debido a que, las consecuencias del contagio por COVID-19 no poseen una ley especial que complemente el régimen jurídico de la materia laboral, se debe reformar el artículo mencionado del Código de Trabajo para incluir al covid-19 como enfermedad profesional y adaptar esta enfermedad actual, con tendencia a adquirirla por un proceso simple de acercamiento social, con una normativa actualizada y congruente con la realidad nacional.

4. CONCLUSIONES

1. La normativa laboral debe ser congruente con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, considerando el dogma aportado en este trabajo, además de la constatación pragmática, en las encuestas realizadas a los trabajadores, independientemente de la actividad laboral que puedan desempeñar, ya que cada uno de los empleados está expuesto al COVID-19, a consecuencia de esto, aplicando los principios de igualdad y equidad que se manifiesta en la norma suprema, para garantizar así los derechos de los trabajadores; A causa de esto, existe un nexo causal entre el COVID-19, para que se catalogue como enfermedad profesional, cuando esta haya sido contraída en las instalaciones donde labore.
2. Por medio del análisis de criterios de juristas y expertos en la materia del tema del trabajo de titulación de la autora, se otorgarán características propias a las modalidades de trabajo en la normativa para establecer al contagio por COVID 19 como una enfermedad profesional; dicha imposición otorgará un tratamiento normativo adecuado para contar con un régimen de seguridad jurídica a los trabajadores; Existe una relación directa entre el contagio por COVID en el lugar de trabajo de acuerdo con su alcance de exposición, lo cual se determina como un nexo causal que podría permitir su inclusión como enfermedad profesional, para esto se expusieron las formas de contagio y como un seguimiento constante, por medio de un delegado, confirmará esa aseveración.
3. Se debe elaborar un proyecto de reforma al artículo 363 del Código del Trabajo, que contenga la incorporación del COVID-19 como una enfermedad profesional, teniendo en consideración las medidas de prevención y protección de los trabajadores, y que sus derechos como el de las vacaciones sean amparados, no sacrificados para poder continuar laborando con sus empleadores, así mismo la coercibilidad para otorgar a cada empleado elemento de bioseguridad como mascarillas, gel y

antibacterial, para que tengan estos suministros en su trabajo y en la casa cuando se adecuen a la modalidad de teletrabajo, cumpliendo con la alternabilidad de que dos o tres días de la semana solo vayan trabajar presencialmente.

5. RECOMENDACIONES

Que sea obligatorio el otorgamiento de suministros por parte de los empleadores sean estos públicos o privados, que se consideren necesarios para la prevención y protección de los empleados, como por ejemplo, alcohol, jabón para el lavado de manos, así como la aplicación de la modalidad de teletrabajo, tomando en consideración la medida de aislamiento, lo que no quiere decir que estos trabajadores, no se encuentren exentos de riesgos laborales y por lo tanto también requieren medidas de precaución. Es por lo que, más que nunca, se deben priorizar las medidas de prevención y control para proteger el mundo laboral de la exposición a este riesgo biológico y para prevenir nuevas infecciones.

En virtud del riesgo de contagiarse de COVID 19 en el lugar de trabajo es alto se recomienda reformar el Código del Trabajo considerando los cuerpos legales vigentes. También, es necesario que la normativa proteja a los colaboradores en lo que corresponde a despidos por contagios, ausencia por recuperación siguiendo las recomendaciones de salud. Es necesario que la normativa obligue a contratar un psicólogo para brindar apoyo a los trabajadores durante y posterior al contagio por COVID. Asimismo, será muy importante la participación y colaboración de los trabajadores y/o sus representantes en la gestión de este riesgo, especialmente a través de los organismos de diálogo social dentro de la empresa o la negociación colectiva de las dos partes.

Como respuesta a la crisis es necesario promover excelentes condiciones de trabajo, incluyendo suministro de equipos de protección personal y atención médica para los colaboradores, así como también incluyendo programas de rehabilitación emocional. La exposición al virus de todas las personas presentes en el lugar de trabajo, y en especial de los trabajadores, debe formar parte de la gestión de seguridad y salud de la empresa, comenzando por una evaluación de los riesgos y tomando las precauciones y medidas de

protección adecuadas, y , como la aplicación de procedimientos de trabajo rigurosos, incluyendo medidas de limpieza y desinfección, uso de equipo de protección personal completo y suficiente personal, diseño de fábrica, organización del trabajo, formación en prevención y seguimiento de la salud de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, J. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Nivel básico*. Madrid: Paraninfo.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 2019). *Naciones Unidas*. Obtenido de La Declaración Universal de los Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Organización de Estados Americanos*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Argibay, M. (2016). *Seguridad y salud laboral en la oficina*. Vigo: Ideas Propias.
- Argentina, Decreto 367/2020. (13 de 04 de 2020). *DECNU-2020-367-APN-PTE - Enfermedad de carácter profesional no listada*. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/04/Decreto-367-2020.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de Septiembre de 2012). *Ministerio de Trabajo del Ecuador*. Obtenido de Código del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Centro Español para el control y la prevención de enfermedades . (22 de Diciembre de 2020). *Centro Español para el control y la prevención de enfermedades* . Obtenido de Síntomas de la enfermedad del coronavirus: <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- Cochea, G. (1 de Octubre de 2018). *Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Obtenido de El nexo causal: Problemática en cuanto a la determinación de la teoría que subyace a la previsión normativa con la que el COA configura la responsabilidad extra contractual del Estado.: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12075/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-340.pdf>
- CoronavirusEcuador.com. (02 de 01 de 2022). *Portal con información oficial sobre la pandemia que afecta a Ecuador*. Obtenido de <https://www.coronavirusecuador.com/datos-provinciales/>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Lexis*. Recuperado el 01 de 12 de 2021, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Congreso Nacional. (22 de diciembre de 2006). *Ley Orgánica de Salud*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 423: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>

Congreso Nacional. (30 de noviembre de 2001). *Ley de Seguridad Social*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 465: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Trabajo-PDF.pdf>

Corte Constitucional. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo interministerial Nro. 001*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/seguimiento-1-20-ee-y-2-20-ee/12-retorno-de-residentes-al-ecuador/documentos-incorporados-en-el-caso-no-31-20-is/3557-2020-06-04-23-19-25/file.html>

Colombia, Ministerio del Trabajo. (19 de mayo de 2020). *Decreto 676 de 2020*. Obtenido de https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf?TSPD_101_R0=0883a32c4dab2000b550755fb59c0344a25e5ab37db0ce79ff740d72e1356ad7915faaf531c92ccf08d255dc5d145000d7c6afedae1b0a7c027f0e34e39827d98526f8ab

Consejo de la Judicatura. (01 de 02 de 2022). *Sistema Informático Foro de Abogados*. Obtenido de <https://app.funcionjudicial.gob.ec/ForoAbogados/Publico/frmConsultasGenerales.jsp?txtNumeroPagina=1&Op=s0>

Coronavirus Ecuador. (Febrero de 2021). *Coronavirus Ecuador*. Obtenido de Estadísticas COVID-19: <https://www.coronavirusecuador.com/estadisticas-covid-19/>

Diario El Telégrafo. (4 de Junio de 2020). *Diario El Telégrafo*. Obtenido de Negocios resisten en la pandemia con medidas: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/negocios-pandemia-covid19>

Diario El Universo. (22 de Julio de 2020). *Diario El Universo*. Obtenido de Este es el impacto del COVID-19 en la salud emocional de los trabajadores: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/07/21/nota/7914873/impacto-covid19-salud-emocional-trabajadores>

- Fonseca, Y. (26 de Mayo de 2019). *Revista de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Obtenido de La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines:
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/9375/8051
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 2019). *Naciones Unidas*. Obtenido de La Declaración Universal de los Derechos Humanos:
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Patlán, J. (Octubre de 2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de Redalyc:
<https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Hernández, J., & Juárez, C. (2015). *Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos*. Azcapotzalco: Grupo Editorial Patria .
- Toro, J., Comas, R., & Castro, F. (Octubre de 2020). *Universidad Y Sociedad*. Obtenido de Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador.
- Uribe, J. (2017). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Bogotá: El manual moderno, S.A de C.V.
- Agulló, J. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Nivel básico*. Madrid: Paraninfo.
- Melara, G. (9 de Agosto de 2020). *Estrategias y Negocios*. Obtenido de ¿Cómo la salud del colaborador influye en la productividad de las organizaciones?:
<https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/1399978-330/c%C3%B3mo-la-salud-del-colaborador-influye-en-la-productividad-de-las-organizaciones>
- Argibay, M. (2016). *Seguridad y salud laboral en la oficina*. Vigo: Ideas Propias.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19): <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Lugo, M. (2016). El derecho al trabajo. Sus alcances jurídicos e interpretación judicial. *Revista UNED*(19), 379-410.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). *Ministerio de Salud Pública del Ecuador*. Obtenido de Actualización de casos de coronavirus en Ecuador:
<https://www.salud.gob.ec/actualizacion-de-casos-de-coronavirus-en-ecuador/>
- Presidencia de la República del Ecuador. (17 de Marzo de 2020). *Presidencia de la República del Ecuador*. Obtenido de El presidente Lenín Moreno decreta Estado

- de Excepción para evitar la propagación del COVID-19:
<https://www.presidencia.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud OMS*. Obtenido de Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19): <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Coronavirus Ecuador. (Febrero de 2021). *Coronavirus Ecuador*. Obtenido de Estadísticas COVID-19: <https://www.coronavirusecuador.com/estadisticas-covid-19/>
- Diario El Telégrafo. (4 de Junio de 2020). *Diario El Telégrafo*. Obtenido de Negocios resisten en la pandemia con medidas:
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/negocios-pandemia-covid19>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (Abril de 2020). *Ministerio de Trabajo del Ecuador*. Obtenido de Resolución Nro. MDT-2020-023: <http://www.cna-ecuador.com/wp-content/uploads/2020/04/RESOLUCIO%CC%81N-2020-023.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Organización de Estados Americanos*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador:
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz, L. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Lerma, H. (2016). *Manual de trabajo de campo de la encuesta: (presencial y telefónica)*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados*. Vigo: Ideas Propias.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogotá: Ediciones de la U.
- García, G. (2017). *Casos de investigación: Una práctica empresarial*. Madrid: ESIC.
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D., & Hélène, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Madrid: UOC.

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. (6 de Abril de 2020). *Zona Legal*.
Obtenido de Guía para la calificación médica y técnica de los accidentes de trabajo por COVID - 19:
<https://zonalegal.net/uploads/documento/GUIA%20PARA%20LA%20CALIFICACION%20MEDICA%20Y%20TECNICA%20DE%20LOS%20ACCIDENTES%20DE%20TRABAJO%20POR%20COVID19.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de COVID-19 y el mundo del trabajo:
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (29 de Mayo de 2020). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
- Jiménez, R., & Páves, J. (Agosto de 2016). Enfermedades y riesgos laborales en trabajadores de servicios de urgencia: revisión de la literatura y acercamiento a Chile. *Revista Biomédica Revisada por pares Medwave*, 15(7). Obtenido de [https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Revisiones/RevisionTemas/6239.act#:~:text=La%20OMS%20menciona%20siete%20tipos,las%20radiaciones\)%3B%20ergon%C3%B3micos%20\(como](https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Revisiones/RevisionTemas/6239.act#:~:text=La%20OMS%20menciona%20siete%20tipos,las%20radiaciones)%3B%20ergon%C3%B3micos%20(como)
- Diario El Universo. (22 de Julio de 2020). *Diario El Universo*. Obtenido de Este es el impacto del COVID-19 en la salud emocional de los trabajadores:
<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/07/21/nota/7914873/impacto-covid19-salud-emocional-trabajadores>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (27 de Septiembre de 2020). *Organización Mundial de la Salud OMS*. Obtenido de OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes:
<https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (28 de Abril de 2020). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (Mayo de 2020). *Ministerio del Trabajo del Ecuador*. Obtenido de Guía de actuación para la prevención y control de

- COVID-19, durante la jornada presencial de trabajo:
https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/01/22_05_2020_GUIA-DE-PRL_COVID19.pdf?x42051
- Hidalgo, A. (2015). *Cámara de Industrias y Producción*. Obtenido de Enfermedades Profesionales (OIT/OMS):
<http://www.cip.org.ec/attachments/article/2720/3.%20EP%20+%20CASOS%20PRACTICOS%20EP.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Coronavirus: <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>
- Centro Español para el control y la prevención de enfermedades . (22 de Diciembre de 2020). *Centro Español para el control y la prevención de enfermedades* . Obtenido de Síntomas de la enfermedad del coronavirus:
<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (7 de Octubre de 2020). *Organización Mundial de la Salud OMS*. Obtenido de Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público:
https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public?gclid=CjwKCAiAz4b_BRBbEiwA5XIVVhRVzBCLyvJLzQAGP2fmIdY9RJe5E0JD_yBUmv3tGxhyNbUHpHGEEhoCq-oQAvD_BwE
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). *Ministerio de Salud Pública del Ecuador*. Obtenido de Coronavirus COVID-19:
<https://www.salud.gob.ec/actualizacion-de-casos-de-coronavirus-en-ecuador/>
- Sociedad Española de Medicina Interna. (2020). *Sociedad Española de Medicina Interna*. Obtenido de Salud y enfermedad ¿Qué son?:
<https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/hemeroteca-salud/enfermedades/salud-y-enfermedad-que-son>
- Cochea, G. (1 de Octubre de 2018). *Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Obtenido de El nexo causal: Problemática en cuanto a la determinación de la teoría que subyace a la previsión normativa con la que el COA configura la responsabilidad extra contractual del Estado.:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12075/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-340.pdf>

- Instituto Nacional del Cáncer en España. (2020). *Instituto Nacional del Cáncer en España*. Obtenido de Síntoma: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/sintoma>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de Septiembre de 2012). *Ministerio de Trabajo del Ecuador*. Obtenido de Código del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Ministerio de Salud Pública MSP . (Marzo de 2021). *Ministerio de Salud Pública MSP* . Obtenido de Lineamiento interinstitucional para reporte de aviso de accidente de trabajo y enfermedad por exposición laboral a la COVID-19 en el sector salud a nivel nacional: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/Lineamiento-interinstitucional-para-reporte-de-aviso-de-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-por-exposicion-laboral-a-la-COVID-19-en-el-sector-saluda-nivel-nacional.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (2015). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC*. Obtenido de Proyecciones Poblacionales: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. (Diciembre de 2012). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS*. Obtenido de Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- Muy Ilustre Municipalidad de Guayaquil. (3 de Mayo de 2020). *Cámara de la Construcción de Guayaquil*. Obtenido de Ordenanza que establece las medidas para evitar la propagación del virus COVID-19 en los establecimientos del cantón Guayaquil: https://www.cconstruccion.net/inicio_files/articulo1.pdf
- Argentina, Decreto 367/2020. (13 de 04 de 2020). *DECNU-2020-367-APN-PTE - Enfermedad de carácter profesional no listada*. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/04/Decreto-367-2020.pdf>
- Molina, D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. Obtenido de Universidad Internacional SEK del Ecuador:

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (08 de 08 de 2020). *Consenso multidisciplinario informado en la evidencia sobre el tratamiento de COVID-19*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/08/Consenso-Multidisciplinario-informado-en-la-evidencia-sobre-el-tratamiento-de-Covid-19-V9_11_08_2020_compressed.pdf

CoronavirusEcuador.com. (02 de 01 de 2022). *Portal con información oficial sobre la pandemia que afecta a Ecuador*. Obtenido de <https://www.coronavirusecuador.com/datos-provinciales/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (01 de septiembre de 2021). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Obtenido de Trimestre de enero a marzo 2021: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral%20enero-marzo%202021_Mercado_Laboral.pdf

Ministerio de Trabajo. (31 de 12 de 2021). *La remuneración mensual por puesto y todo ingreso adicional, incluso el sistema de compensación, según lo establezcan las disposiciones correspondientes*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/01/Literal-c-Remuneracion-Mensual-Unificada-por-Puesto.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (30 de 11 de 2021). *Distributivo de personal de la institución*. Obtenido de http://instituciones.msp.gob.ec/images/Documentos/Ley_de_Transparencia/2021/NOVIEMBRE/MATRICES/Literal%20b2.-%20Distributivo%20del%20personal.pdf

Consejo de la Judicatura. (01 de 02 de 2022). *Sistema Informático Foro de Abogados*. Obtenido de <https://app.funcionjudicial.gob.ec/ForoAbogados/Publico/frmConsultasGenerales.jsp?txtNumeroPagina=1&Op=s0>

Salvador Moreno, J., Torrens Perez, M., Vega Falcón, V., & Noroña Salcedo, D. (21 de 03 de 2021). *Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19*. Obtenido de Revista de Ciencias de la Administración y Economía: <file:///Users/marketintelligence/Downloads/4787->

Texto% 20del% 20art% C3% ADculo% 20(anonimizado)% 20(obligatorio)-32667-1-10-20210329.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (30 de 11 de 2021). *Directorio completo de la institución*. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/informacion/Transparencia/Diciembre_2021/Literal_b2.pdf

Ministerio de Ambiente. (30 de 11 de 2021). *Distributivo del personal de la institución*. Obtenido de https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/Literal_b2-Distributivo_del_personal.pdf

Ministerio de Obras Públicas. (30 de 11 de 2021). *Nómina de diciembre 2021*. Obtenido de <https://www.mopc.gob.do/transparencia/recursos-humanos/n%C3%B3mina-de-empleados/2021/>

Ministerio de Agricultura. (30 de 11 de 2021). *Distributivo del personal*. Obtenido de <https://www.agricultura.gob.ec/transparencia/>

Congreso Nacional. (22 de diciembre de 2006). *Ley Orgánica de Salud*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 423: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>

Presidencia de la República. (06 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 294: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Congreso Nacional. (30 de noviembre de 2001). *Ley de Seguridad Social*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 465: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (17 de noviembre de 1986). *Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores*. Obtenido de Registro Oficial No. 565: https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf

Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo No. 00126-2020*. Obtenido de Registro Oficial No. 160: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160_2020_03_12.pdf

Corte Constitucional. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo interministerial Nro. 001*.
Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/seguimiento-1-20-ee-y-2-20-ee/12-retorno-de-residentes-al-ecuador/documentos-incorporados-en-el-caso-no-31-20-is/3557-2020-06-04-23-19-25/file.html>

Ministerio del Trabajo. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>

Ministerio de Defensa. (16 de marzo de 2020). *Decreto Presidencial Nro. 1017*.
Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf

Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias. (11 de septiembre de 2020).
Resolución COE Nacional 11 de septiembre 2020. Obtenido de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/resoluciones-coe-nacional-11-de-septiembre-2020/>

Colombia, Ministerio del Trabajo. (19 de mayo de 2020). *Decreto 676 de 2020*.
Obtenido de https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf?TSPD_101_R0=0883a32c4dab2000b550755fb59c0344a25e5ab37db0ce79ff740d72e1356ad7915faaf531c92ccf08d255dc5d145000d7c6afedae1b0a7c027f0e34e39827d98526f8ab

OIT. (2019). *Organización Internacional de Trabajo OIT*. Obtenido de Acerca de la OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro oficial. Recuperado el 01 de 12 de 2021, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional. (06 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*.
Registro Oficial Suplemento 294. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de entrevistas a médicos del Ministerio de Salud Pública.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?		
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?		
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?		
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?		
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?		
Análisis			

Anexo 2. Formato de entrevistas a médicos del IESS.

Objetivo: Exponer de qué manera el COVID – 19 puede influir en el desempeño del trabajador y las medidas que las empresas podrían adoptar para evitar contagios			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿El COVID-19 se puede transmitir en el lugar de trabajo?		
2	¿Qué riesgo existe de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo?		
3	¿De qué manera se puede evaluar el riesgo a la exposición al COVID-19 en el lugar de trabajo y qué medidas preventivas se pueden planificar?		
4	¿Qué persona debe realizar la evaluación de riesgos por COVID-19 en el lugar de trabajo?		
5	¿Qué tipo de consideraciones se deben tener para la evaluación de riesgo de trabajo por COVID-19?		
Análisis			

Anexo 3. Formato de entrevistas a abogados.

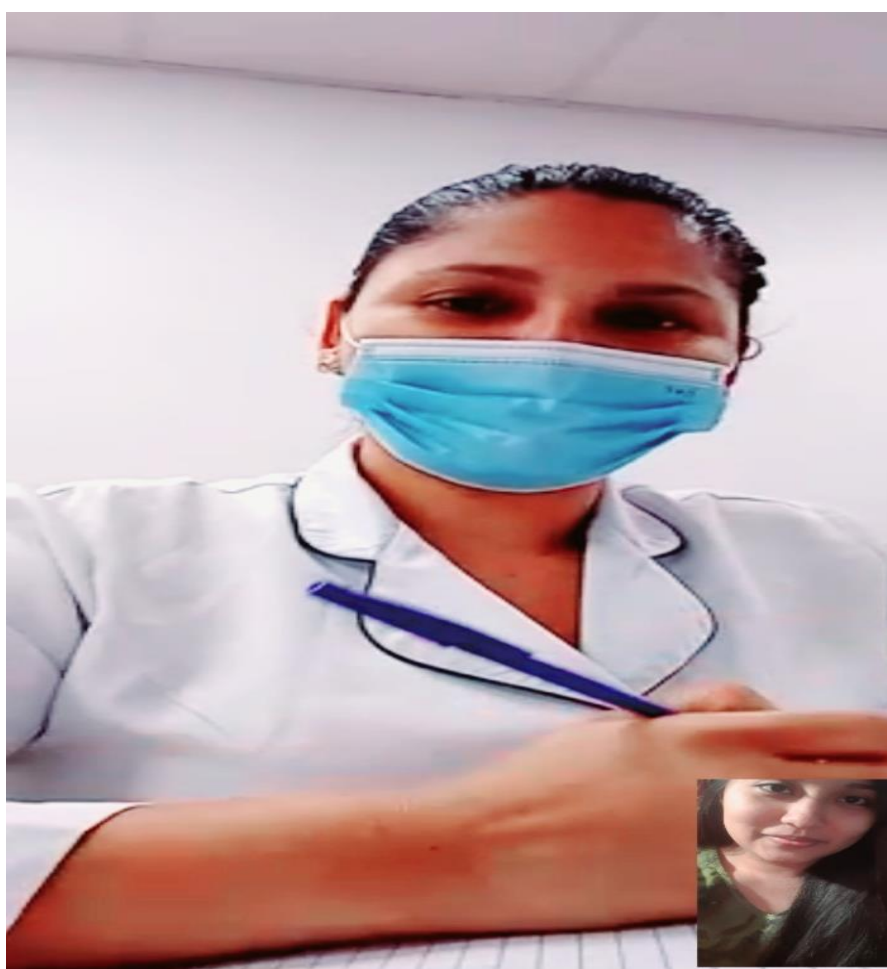
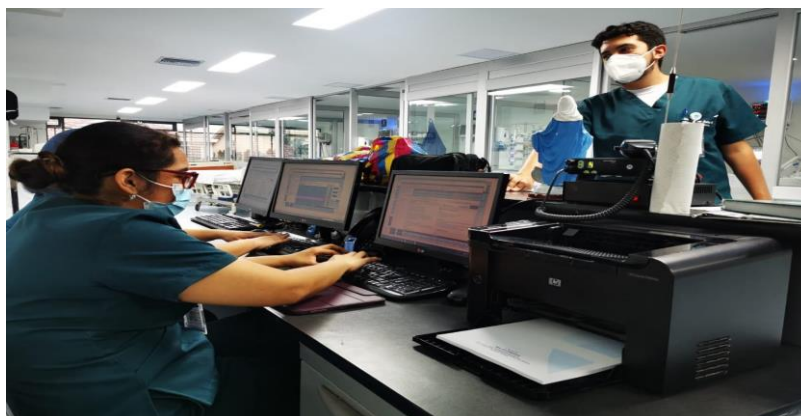
Objetivo: Exponer bajo qué parámetros el COVID – 19 podrían insertarse como enfermedad profesional, además de cómo influye el marco normativo actual respecto a garantizar la salud y el trabajo a los empleados en tiempos de pandemia.			
Indicaciones: Sírvase contestar de manera objetiva las siguientes interrogantes.			
Ítem	Pregunta	Respuesta	Observación
1	¿Qué normativa y documentos aplicables respecto al COVID-19 como enfermedad profesional se deben considerar?		
2	¿La incapacidad temporal por diagnóstico de COVID-19 positivo se puede considerar como contingencia profesional?		
3	¿Cuál es la situación de los trabajadores en la etapa de aislamiento preventivo?		
4	¿Cuál es el proceso para seguir respecto a la investigación técnica de accidentes de trabajo por COVID-19?		
5	¿Bajo qué parámetros el COVID – 19 podrían insertarse como enfermedad profesional?		
6	¿Cómo influye el marco normativo actual respecto a garantizar la salud y el trabajo a los empleados en tiempos de pandemia?		
Análisis			

Anexo 4. Formato de encuestas a trabajadores activos en instituciones

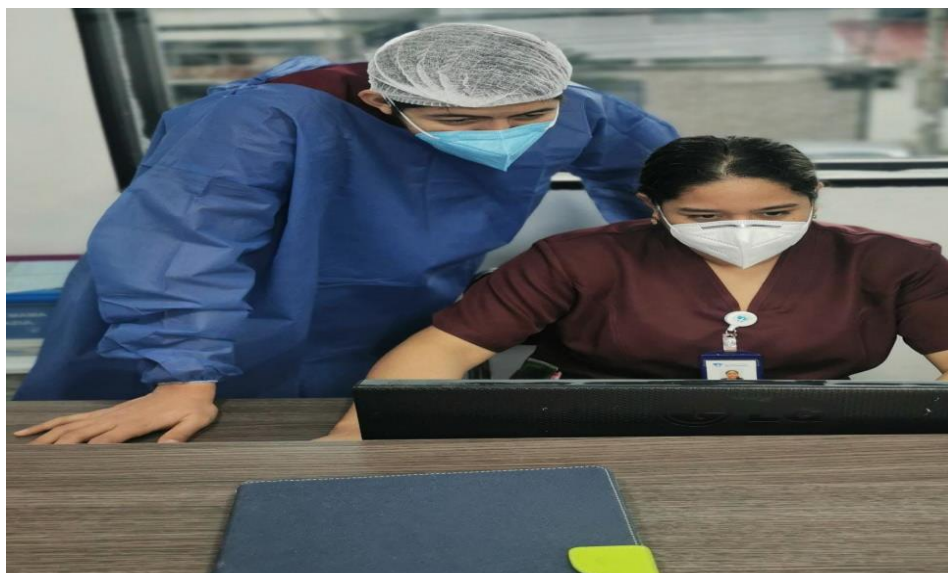
públicas.

<p>Objetivo:</p> <p>La presente encuesta tiene como objetivo obtener datos cuantificables, que permitan establecer un nexo causal que permita insertar al COVID 19 en la clasificación de enfermedades profesionales.</p>					
<p>Las encuestas se realizarán con interrogantes cerradas, mismas que tiene cuatro opciones de respuestas como se muestran a continuación.</p> <p>A. Si B. No C. Un poco D. Nunca</p>					
Item	Preguntas	A	B	C	D
1	¿Ha escuchado hablar sobre las enfermedades profesionales?				
2	¿Conoce usted cuál es la situación de los trabajadores en la etapa de aislamiento preventivo?				
3	¿Conoce usted cuántos contagios por COVID-19 aproximadamente se han reportado en su lugar de trabajo?				
4	¿Ha contraído COVID-19 en su lugar de trabajo?				
5	¿Ha tomado días de sus vacaciones por contraer COVID-19?				
6	¿Usted está expuesto al contacto con otras personas ya sean usuarios, clientes o demás personas fuera del entorno laboral?				
7	¿En la empresa que usted trabaja, existe algún tipo de programa de salud ocupacional?				
8	¿En su lugar de trabajo, se realizan controles o exámenes de salud respecto a COVID-19?				
9	¿Considera usted que deben incorporar al COVID-19 como enfermedad profesional?				
10	¿Cree usted que sea necesario brindar apoyo de salud mental y psicosocial a los trabajadores por COVID-19?				

Anexo 5. Fotos entrevistas a médicos del Ministerio de Salud.



Anexo 6. Fotos entrevistas a médicos del IEES.



Anexo 7. Fotos entrevistas a abogados.



Anexo 8. Fotos encuestas a trabajadores activos de instituciones públicas.

