PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

“ESTUDIO DE LA NORMATIVA DE SALUD OCUPACIONAL EN EL ECUADOR, COMPARACIÓN A LA NORMATIVA LATINOAMERICANA DESDE EL 2019”

DIRECTOR: MGS. ARTURO MUÑOZ

KEVIN ISRAEL TERÁN T.

2023

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Quito, Agosto 2023

Yo Kevin Israel Terán Terán, con CC. 1721354148, autora del trabajo de graduación intitulado: “ESTUDIO DE LA NORMATIVA DE SALUD OCUPACIONAL EN EL ECUADOR, COMPARACIÓN A LA NORMATIVA LATINOAMERICANA DESDE EL 2019", previa a la obtención del título profesional de PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL, en la Facultad de Psicología.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, ¡de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.



KEVIN ISRAELTERÁN TERÁN
CC. 1721354148

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a:

Toda mi Familia

Empezando por mi Mita que con su amor nunca dejo que me rindiera

A la Nena que siempre me hace sonreír

Mi hermano con su carácter y consejos

O mi Padre con su determinación y cariño

Gracias a mis Abuelitos César, Judith, Emperatriz, Guillermo cuando los veo entiendo y Aprendo por que vale la pena seguir

Bendigo también a mis Primos por siempre hacerme reír con sus ocurrencias

Reconozco también a mis tíos y tías con su cuidado y humor.

Importante también mencionar a mis perros, el de aquí en la tierra y los dos en el cielo.

Escribir todos los nombres de mi segunda familia es complicado espero que no me falte nadie, La Cami, el Alex, Sebas, Jupo, Andrés, José y Meli, Nico, Mile, Aitana, Domi, La Pau y el Alejo, y toda la Manada. Para ustedes también es esto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco Primero a Dios y a mi familia por permitirme culminar esta etapa tan importante y valiosa en mi vida. A mis maestros, que desde el colegio me mostraron el camino a ser un profesional. A mi tutor por sus consejos, paciencia y amistad. A la vida por darme la oportunidad de convertirme en Psicólogo y a la Universidad por convertirse en un segundo hogar. Y esta investigación también es un agradecimiento a los profesionales con los que he compartido esta corta pero intensa vida laboral.

ÍNDICE

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN 2
DEDICATORIA 3
AGRADECIMIENTO 4
ÍNDICE 5
RESUMEN 7
ABSTRACT 8
INTRODUCCIÓN 9
1. MARCO INTRODUCTORIO 10
1.1 Planteamiento del problema 10
1.1.1 Enunciado del problema 10
1.1.2 Preguntas 10
1.2 Objetivos: 10
1.2.1 Objetivo general: 10
1.2.2 Objetivos específicos: 10
1.3 Antecedentes 11
1.3.1 Reseña histórica 12
2. MARCO TEÓRICO 15
2.1 Salud ocupacional 15
2.2 Ejes principales de salud ocupacional 16
2.3 Modelo de gestión de salud y seguridad John H. Cox 18
2.4 Marco legal y social de la salud ocupacional 20
2.5 Contexto latinoamericano e Internacional 23
3. MARCO METODOLÓGICO 40
3.1 Identificación de sistemas jurídicos a comparar 41
3.2 Definición del objeto de comparación 41
3.3 Recopilar la información 41
3.4 Análisis comparativo 41
3.5 Identificar las mejores prácticas y soluciones 47
3.6 Aplicación y adaptación 48
3.7 Conclusiones 53
3.8 Entrevistas a expertos: 58
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 116
5. BIBLIOGRAFÍA 120

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Pirámide del Marco Legal de la Seguridad y Salud Ocupacional con la normativa vigente en Ecuador 22

Gráfico 2 Flujograma de reporte de accidente de trabajo 50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de comparación entre las normativas 54

Tabla 2 Principales resultados de las entrevistas realizadas 104

RESUMEN

La presente investigación pretende analizar la normativa de salud ocupacional del Ecuador en comparación de la normativa latinoamericana desde el año 2019. De esta manera identificar los beneficios o restricciones técnicas y sociales para mejorar en la normativa ecuatoriana de salud ocupacional.

Para lo cual se utilizó el método de Derecho Comparado entre el Plan de acción sobre la salud de los trabajadores de la OMS y OPS, misma que rige como derecho internacional público; con el Plan Nacional de Salud en el Trabajo para el periodo 2019-2025 que rige en Ecuador, junto con el Reglamento de Promoción de la Salud en el trabajo, emitido en 2022. Además, se realizaron entrevistas a expertos para conocer de mi primera mano la realidad en salud ocupacional en el país y la aplicación de las normativas vigentes.

Así se evidenció que las legislaciones nacionales van en concordancia con las normativas internacionales. Sin embargo, se presentan inquietudes y recomendaciones frente a la situación de pequeñas empresas, la potenciación del sistema nacional público de salud, elaboración de planes de emergencia internos, sistemas y metodologías de capacitación interna, acciones para generar una capacitación integral en los futuros profesionales en medicina ocupacional; y actualizar las normativas vigentes en función de la realidad mundial después de la pandemia de la COVID-19.

Palabras clave: Medicina ocupacional, Promoción de la salud, Prevención de enfermedades en el trabajo, Legislación ecuatoriana, Legislación latinoamericana.

ABSTRACT

This investigation intends to analyze the occupational health regulations of Ecuador in comparison with the Latin American regulations since 2019. In this way, identify the benefits or technical and social restrictions to improve the Ecuadorian occupational health regulations.

For which the method of Comparative Law was used between the Plan of action on the health of workers of the OMS and OPS, which governs as public international law; with the National Occupational Health Plan for the period 2019-2025 that governs Ecuador, together with the Regulations for the Promotion of Health at Work, issued in 2022. In addition, interviews were conducted with experts to find out the reality in health employment in the country and the application of current regulation.

Thus, it was evidenced that national legislations are in accordance with international regulations. However, concerns and recommendations are presented regarding the situation of small companies, the strengthening of the national public health system, preparation of internal emergency plans, internal training systems and methodologies, actions to generate comprehensive training for future professionals in occupational medicine; and update current regulations based on the global reality after the COVID-19 pandemic.

Keywords: Occupational medicine, Health promotion, Occupational disease prevention, Ecuadorian legislation, Latin American legislation.

INTRODUCCIÓN

Este estudio se genera a partir del análisis situacional de la relación de la norma legal con la normativa técnica y social de la salud ocupacional, que incluye las regularizaciones creadas a partir de la pandemia. Se centra en la normativa de seguridad y salud ocupacional del Ecuador, emitida en el año 2019, y del contexto latinoamericano. Se busca un estudio integral, no solo desde lo establecido, sino mediante la comparativa con el contexto latinoamericano, que conlleva las posibles actualizaciones, adaptaciones y beneficios desde la experiencia y de otros contextos.

Para este estudio se toman como punto de partida las normativas legales y técnicas ecuatorianas y latinoamericanas. Para su respectiva comparación, se tomará como eje transversal el sistema de gestión de la OIT titulado “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo”, que es el modelo planteado para establecer y adaptar de manera integral la estructura y desarrollo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto nos permitirá un estudio completo siguiendo los lineamientos internacionales y a su vez denotando la estructura, desarrollo y procesos actuales de la normativa ecuatoriana.

Se busca incentivar una revisión técnica y social, no solo de los procedimientos legales dentro del ámbito laboral, sino de cada proceso; por el cual, el capital humano se desarrolla personal y profesionalmente. Cada uno de los subsistemas que forman parte de recursos humanos debe ser estudiado y adaptado según la norma técnica y social, sea una institución pública o privada. El desarrollo óptimo de un proceso deberá seguir el esquema legal, técnico y social para demarcar un motor íntegro, no solo de aplicación sino también de actualización continua. En este caso, la normativa laboral de seguridad y salud como eje principal y como punto de partida para el estudio de las demás áreas.

1. MARCO INTRODUCTORIO

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Enunciado del problema

Análisis de la normativa de salud ocupacional del Ecuador planteadas desde el año 2019. Como se han actualizado y adaptado en comparación a la legislación latinoamericana, como a las nuevas reformas de salud referentes a la pandemia en el sentido técnico y social (beneficios y restricciones)

1.1.2 Preguntas

¿Qué beneficios o restricciones técnicas y sociales se encuentran y se pueden mejorar en la normativa ecuatoriana de salud ocupacional?

¿Qué actividades pueden hacer que se visualice estos beneficios y restricciones de la salud ocupacional?

1.2 Objetivos:

1.2.1 Objetivo general:

Analizar la normativa de salud ocupacional del Ecuador en comparación de la normativa latinoamericana desde el año 2019.

1.2.2 Objetivos específicos:

1) Investigar y analizar la normativa de salud ocupacional del Ecuador desde el 2019.

2) Investigar y analizar la normativa de salud ocupacional latinoamericana desde el 2019

3) Comparar entre las dos normativas desde el criterio técnico y perspectiva social.

4) Recomendaciones (beneficios y restricciones de la normativa).

1.3 Antecedentes

En el Ecuador, el desarrollo de la salud ocupacional se remonta a principios del siglo XX. Las primeras leyes que amparaban a los empleados dependientes del poder judicial fueron dictadas, así como la implementación de la caja de pensiones que tenía como objetivo beneficios como la jubilación y el fondo mortuorio. Se puede recalcar ciertos hitos que formalizaron el derecho laboral en el Ecuador, como fueron la revolución juliana en 1925 y la posterior creación del Ministerio del Trabajo, la creación del Código del Trabajo en 1938, el surgimiento indígena y de mujeres en los 70s y su formalización en la década de los 90s, con el resultado de la normativa de grupos minoritarios (derecho para la discapacidad y de género). Gracias a esto, la relación de la normativa con el contexto social y en relación con la norma técnica ha generado la institucionalización de la salud ocupacional en el país. (Sasso, 2011)

Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año fallecen aproximadamente más de 2 millones de personas a causa de enfermedades y accidentes laborales. Además, se registran más de 200 millones de casos por dolencias profesionales al año. Asimismo, las enfermedades no transmisibles en la oficina también causan de forma directa o indirecta que cada país pierda hasta un 6% de su PIB. Es por ello por lo que la salud ocupacional debería un tema prioritario y un aspecto que todas las empresas y el Estado deben garantizar. En el caso de Ecuador, en los últimos seis años; es decir, entre 2017 y 2022, se han reportado 91.581 accidentes de trabajo. Es decir, más de quince mil accidentes por año. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021)

En el contexto técnico y social latinoamericano, se ha venido estudiando una dualidad administrativa y organizacional. Estas cuentan con regulaciones que han permitido normar la seguridad y salud ocupacional, con parámetros de organizaciones como la OMS (Organización Mundial de la Salud), la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la comunidad andina, las organizaciones públicas y privadas de trabajo, así como también las entidades jurídicas que las regulan.

1.3.1 Reseña histórica

La vida y la salud humana están constantemente en riesgo debido a diversos eventos. Por tanto, las personas han debido buscar las maneras de protegerse a sí mismas a lo largo de la historia. Sin embargo, muchos de estos percances o factores de riesgo se encuentran en el lugar de trabajo. Históricamente, las preocupaciones por la producción han superado la seguridad laboral y estos factores comenzaron a valorarse desde hace poco tiempo. Una alianza inquebrantable entre la salud y la seguridad en el trabajo garantiza la reducción de los riesgos del trabajo y la prevención de accidentes laborales. Este riesgo se define como la posibilidad de sufrir una lesión personal, causar un daño ambiental o perder herramientas y procesos. Los accidentes de trabajo, por su parte, son incidentes peligrosos o fatales que suceden en el transcurso de la jornada laboral. Estos están marcados por la violencia, son inesperados, pero son prevenibles. Si bien los riesgos siempre están presentes, se pueden evitar o reducirse mediante capacitación y orientación. Ray Asfahl analiza la diferencia entre seguridad industrial y salud ocupacional, señalando que: “la primera se ocupa de los peligros con efectos agudos y la segunda de efectos crónicos”. (AGSA, 2020). La seguridad en el trabajo se enfoca en las prácticas y condiciones

inseguras, mientras que la seguridad y salud en el trabajo se enfoca en los riesgos para la salud; por lo que la seguridad industrial estudia los accidentes y riesgos laborales de manera preventiva e investigativa. La salud laboral estudia las enfermedades profesionales a partir del diagnóstico precoz y el tratamiento adecuado. De igual manera, la seguridad y salud en el trabajo incluye la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental en el lugar de trabajo; mientras que la seguridad ocupacional incluye la ergonomía y el análisis ambiental.

La investigación de las enfermedades laborales se remonta a época de Hipócrates y Plinio que referencian las enfermedades de los trabajadores en la actividad de la minería. Aunque los conceptos de salud ocupacional se remontan a la antigüedad, fue a partir de la Revolución Industrial en el siglo XVIII cuando comenzaron a surgir las primeras preocupaciones significativas sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Durante esta época, la industrialización trajo consigo condiciones laborales peligrosas, largas jornadas de trabajo y exposición a sustancias tóxicas. A medida que la producción industrial crecía, también aumentaban los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. (Arias Gallegos, 2012, 45-52)

A finales del siglo XIX, se formaron las primeras asociaciones y organizaciones que abogaban por la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ejemplo, en 1884, en Alemania, se promulgó la Ley del Seguro de Accidentes del Trabajo. Esta establecía la responsabilidad de los empleadores en compensar a los trabajadores por lesiones y enfermedades relacionadas con sus labores.

En el siglo XX, la salud ocupacional se consolidó como una disciplina científica y se establecieron normas y regulaciones más sólidas en muchos países. Durante las dos guerras mundiales, los avances en la medicina ocupacional fueron impulsados por la necesidad de proteger a los trabajadores involucrados en la producción de guerra. Se realizaron estudios sobre la exposición a sustancias químicas, la radiación y otras condiciones laborales adversas.

En la década de 1970, hubo un cambio de enfoque hacia la prevención de enfermedades ocupacionales y la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Se hicieron esfuerzos para identificar y controlar los factores de riesgo en el entorno laboral, y se establecieron programas de vigilancia de la salud para los trabajadores.

En el siglo XXI, la salud ocupacional se ha vuelto aún más relevante debido a los cambios en la naturaleza del trabajo y los avances tecnológicos. El enfoque se ha ampliado para abordar no solo los riesgos físicos, sino también los riesgos psicosociales, como el estrés laboral y el agotamiento.

A nivel mundial, se han establecido organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), que promueven la salud ocupacional y establecen estándares internacionales. También se han desarrollado programas de capacitación y se fomenta la colaboración entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir enfermedades y lesiones ocupacionales.

En resumen, a lo largo de la historia, la salud ocupacional ha evolucionado desde una preocupación emergente durante la Revolución Industrial hasta convertirse en una disciplina científica establecida y un campo de acción global. Ha habido avances significativos en la identificación y control de riesgos laborales, así como en la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, todavía existen desafíos en la protección de la salud ocupacional en todo el mundo, y se necesita un esfuerzo continuo para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que persisten afecciones debido a la pandemia de la COVID-19.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Salud ocupacional

La actividad laboral, nacida en el desarrollo y gestión de la vida humana misma, ha transformado la historia del ser humano. En esta misma transformación, y como resultado del trabajo, se establecen también los riesgos y accidentes laborales; y, como respuesta de este, el sentido de supervivencia humano. Históricamente, la producción laboral ha sido más estudiada y fundamentada que la seguridad en el trabajo; es decir que los resultados han sido más importantes que lo que conocemos hoy como el talento humano, su desarrollo profesional y personal.

La salud ocupacional nace como el estudio y la aplicación de la calidad de vida en el trabajo y en la calidad de vida de cualquier trabajador. La salud ocupacional no sólo se ocupa de vigilar la seguridad laboral y las condiciones físicas del trabajador, sino también las condiciones psicológicas. Tiene como objetivo ser un apoyo al trabajador y mantener su capacidad productiva en la empresa.

La salud ocupacional genera y promueve que el trabajo sea sano y seguro. Para esto, protege a los trabajadores de la posibilidad de que exista un riesgo en el

ambiente laboral para su salud o bienestar. A su vez, está relacionado con el análisis del medio ambiente y adaptarlo a las condiciones tanto físicas como psíquicas de los trabajadores. Es por esta razón que se establecieron tres objetivos principales de la salud ocupacional. Se busca mantener y promover la salud de los empleados, así como también la capacidad que posea cada uno. Las condiciones de trabajo deberán ser lo suficientemente óptimas para favorecer la salud y el bienestar de estos. Es importante recalcar que la creación de sistemas organizacionales favorece la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, para generar un clima positivo en la organización, se buscará alcanzar una mayor eficiencia y así poder optimizar la productividad de cada empresa. (Oviedo, 2017)

2.2 Ejes principales de salud ocupacional

Los ejes principales de la salud ocupacional se centran en promover y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores. Estos ejes abarcan diferentes aspectos que contribuyen a proteger la salud y el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. A continuación, se presentan algunos de los ejes fundamentales de la salud ocupacional:

Prevención de riesgos laborales: Uno de los ejes principales de la salud ocupacional es identificar y prevenir los riesgos laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores. Esto implica realizar evaluaciones de riesgos, implementar medidas de control para minimizar o eliminar los riesgos, y promover la adopción de prácticas seguras en el lugar de trabajo.

Salud y bienestar en el trabajo: La salud ocupacional también se enfoca en promover el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores. Esto implica proporcionar un entorno laboral saludable, fomentar estilos de vida saludables, brindar acceso a servicios de salud, y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Capacitación y formación: La capacitación y formación de los trabajadores es otro eje importante de la salud ocupacional. Los empleados deben recibir información y formación adecuada sobre los riesgos laborales, las medidas de prevención, el uso correcto de equipos de protección personal y las prácticas seguras de trabajo.

Vigilancia de la salud: Este es un aspecto fundamental de la salud ocupacional. Esto implica realizar exámenes médicos periódicos para detectar posibles enfermedades o condiciones relacionadas con el trabajo, así como llevar a cabo seguimiento de la salud de los trabajadores expuestos a riesgos específicos.

Cumplimiento normativo: Los aspectos legales y normativos también forman parte importante de la salud ocupacional. Esto incluye el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Así como la implementación de políticas y programas internos que se ajusten a dichas normativas.

Estos ejes de la salud ocupacional se interrelacionan y trabajan en conjunto para proteger la salud de los trabajadores y promover ambientes laborales seguros y saludables. Es importante que los empleadores, los trabajadores y las autoridades

competentes colaboren en la implementación de estas medidas para garantizar el cumplimiento y el éxito de los programas de salud ocupacional. (Oviedo, 2017)

2.3 Modelo de gestión de salud y seguridad John H. Cox

El modelo de seguridad y protección de John H. Cox presenta un marco integral para abordar y mitigar diversos riesgos y amenazas a los que se enfrentan las organizaciones. El modelo de seguridad y protección de Cox, J.H., Tait, D., & McClure, J.R. (1998). Behavior-Based Safety: Addressing the Human Factors That Cause Accidents, está diseñado para proporcionar a las organizaciones un enfoque holístico de la gestión de riesgos. Abarca varios elementos clave, como la identificación y evaluación de amenazas, el análisis de vulnerabilidades, las estrategias de mitigación de riesgos, la planificación de la respuesta a incidentes y la supervisión y evaluación continuas.

Evaluación integral de riesgos: El modelo de Cox hace hincapié en la importancia de un proceso exhaustivo de evaluación de riesgos. Al identificar las amenazas y vulnerabilidades potenciales, las organizaciones pueden desarrollar de forma proactiva contramedidas eficaces.

Enfoque holístico: El modelo reconoce que la seguridad y la protección son multidimensionales y están interconectadas. Considera aspectos físicos, tecnológicos y de personal para desarrollar una estrategia de seguridad integral. (Cox et al., 1998)

Estrategias de mitigación de riesgos: El modelo de Cox promueve un enfoque proactivo para la mitigación de riesgos. Proporciona directrices para aplicar medidas eficaces como controles de acceso, sistemas de vigilancia, formación del personal de seguridad y protocolos de seguridad de la información. (Cox et al., 1998)

Planificación de la respuesta a incidentes: El modelo subraya la necesidad de un plan de respuesta a incidentes bien definido. Estableciendo funciones, responsabilidades y canales de comunicación claros, las organizaciones pueden responder y gestionar eficazmente los incidentes de seguridad. (Cox et al., 1998)

Supervisión y evaluación continuas: El modelo de Cox reconoce que la seguridad es un proceso continuo. La supervisión y evaluación periódica de las medidas de seguridad permiten a las organizaciones adaptar y mejorar su postura de seguridad en función de las circunstancias cambiantes y las amenazas emergentes. (Cox et al., 1998)

El modelo de seguridad y protección de John H. Cox presenta un marco integral para que las organizaciones gestionen los riesgos y mejoren su postura de seguridad. Hace hincapié en la evaluación proactiva de riesgos, las estrategias holísticas de seguridad, la planificación de la respuesta a incidentes y la supervisión continua. Sin embargo, el modelo podría beneficiarse de orientaciones de aplicación adicionales, una mayor atención a la ciberseguridad y adaptaciones específicas para cada sector. En general, el modelo de Cox proporciona una base valiosa para las organizaciones que buscan reforzar sus prácticas de seguridad y protección.

2.4 Marco legal y social de la salud ocupacional

Para establecer un análisis del marco legislativo ecuatoriano, nos debemos referir a las leyes, en las cuales el ámbito de la salud y seguridad ocupacional está sujeta. Como punto más alto de la jerarquía tenemos a la Constitución de la República del Ecuador; luego los tratados y convenios internacionales que, después de su publicación en el registro oficial, se hacen parte del ordenamiento jurídico. Es decir, se considerarán antes que otras normas de menor jerarquía. Por ejemplo, las leyes orgánicas que son *"aquellas que regulan la organización y actividades de las Funciones Legislativa, Ejecutiva y Judicial; las del régimen seccional autónomo y las de los organismos del Estado, establecidas en la Constitución. Las relativas al régimen de partidos, al 31 ejercicio de los derechos políticos y el sistema electoral. Las que regulen las garantías de los derechos fundamentales y los procedimientos para su protección".* (República del Ecuador, 2008) Después, se encuentran las leyes ordinarias y finalmente se encuentran las normas, ordenanzas y reglamentos.

En el caso particular de la salud y seguridad ocupacional se ha elaborado la pirámide del marco legal. Esta tiene la misma estructura y nivel legal antes ya mencionado; pero, para hacer mención exacta a nuestra realidad laboral, la pirámide presenta en su nivel máximo la Constitución de la República del Ecuador. En segundo nivel, convenios internacionales firmados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por ejemplo, el convenio número 155 con fundamentos de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores. A continuación, tenemos el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social en el tercer nivel. En el cuarto grado, encontramos el decreto ejecutivo 2393 referente al Reglamento de Seguridad y Salud

de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo. Y en el último nivel tenemos normas, reglamentos e instructivos; es decir, el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo y al Reglamento de Responsabilidad Patronal del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y otras reglamentaciones administrativas. (Toro et al., 2014)

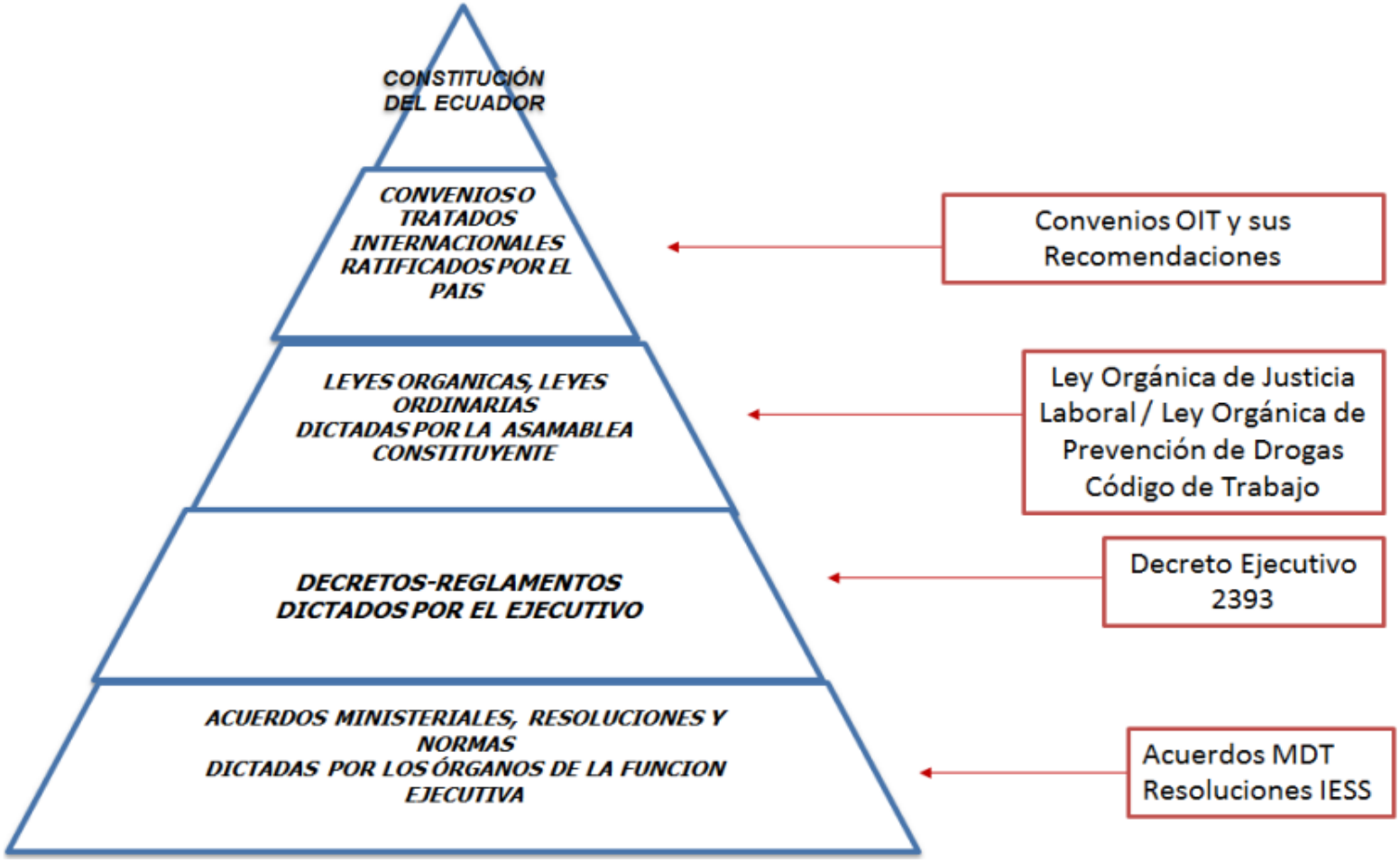


Gráfico 1
Pirámide del Marco Legal de la Seguridad y Salud Ocupacional con la normativa vigente en Ecuador

2.5 Contexto latinoamericano e Internacional

En el marco legal internacional tenemos como referencia a varios convenios y acuerdos que históricamente son la base y guía para los gobiernos mundiales. En este caso, Latinoamérica surge como principal protagonista en el análisis. Tenemos como principales documentos al Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo del 2006 que explica el tratamiento coherente y sistemático de la salud y seguridad en el trabajo. Se promueve establecer políticas que sean coherentes a las realidades sociales, donde el principal actor sea la comunicación de las organizaciones reguladoras de la salud ocupacional y el gobierno. El debate de este convenio está a partir de la promoción de una cultura de prevención. Esta fue aprobada en 2008 y ratificada por 50 estados miembros de la organización. Tenemos como segundo documento el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de 1981 y sus ratificaciones realizadas en el año 2002. En esta se busca desarrollar las condiciones y prácticas de seguridad nacionales, de manera coherente; y continúa con su revisión y análisis periódico para el desarrollo de estadísticas anuales que permitan un estudio integral del desarrollo de este. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO • GINEBRA, 2002)

LEY ORGÁNICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El principal marco legal relacionado con este tema es la Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo (LOSSST), que fue aprobada en 2015.

La LOSSST Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo (LOSSST) establece los principios y normas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable en el país. Entre los aspectos clave de esta ley se encuentran los siguientes:

Obligaciones del empleador: La ley establece que los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados. Esto implica la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales, la realización de evaluaciones de riesgos, la implementación de programas de capacitación y la provisión de equipos de protección personal cuando sea necesario.

Derechos y obligaciones de los trabajadores: Los trabajadores tienen el derecho de conocer los riesgos a los que están expuestos en su trabajo y recibir información y capacitación sobre medidas preventivas. También tienen la obligación de seguir las normas y procedimientos de seguridad establecidos por el empleador.

Comités de seguridad y salud ocupacional: La ley establece la creación de comités de seguridad y salud ocupacional en las empresas, los cuales tienen la tarea

de promover la prevención de riesgos y velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el lugar de trabajo.

Inspecciones y sanciones: Se establece un sistema de inspección para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional. En caso de incumplimiento, se pueden imponer sanciones a los empleadores.

DECISIÓN 584: INSTRUMENTO ANDINO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Decisión 584 es un instrumento adoptado por la Comunidad Andina, del cual Ecuador forma parte, y se refiere al "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo". Este instrumento tiene como objetivo promover y garantizar condiciones seguras y saludables en el ámbito laboral, con el fin de proteger la vida, la integridad física y mental de los trabajadores.

La Decisión 584 establece una serie de disposiciones y lineamientos que los países miembros de la Comunidad Andina deben seguir para implementar políticas y medidas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Estas medidas incluyen la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la promoción de la cultura de la prevención, la capacitación y formación de los trabajadores, la evaluación de riesgos laborales, entre otros aspectos.

El instrumento también establece la importancia de la participación de los trabajadores y sus organizaciones en la toma de decisiones relacionadas con la

seguridad y salud en el trabajo, así como la cooperación entre los países miembros para intercambiar experiencias, información y buenas prácticas en este ámbito.

En resumen, la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo fundamental garantizar condiciones seguras y saludables en el entorno laboral, protegiendo la vida y la integridad de los trabajadores. Establece directrices y medidas para lograr este propósito en los países miembros de la Comunidad Andina, como Ecuador.

Sin embargo, la Comunidad Andina ha adoptado la Decisión 584, que establece el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo". Esta decisión es un marco normativo regional que busca promover y garantizar condiciones seguras y saludables en el entorno laboral en los países miembros, incluido Ecuador.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo establece una serie de principios y lineamientos generales para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la promoción de la cultura de la prevención, la capacitación de los trabajadores, la evaluación de riesgos laborales, entre otros aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Además, el instrumento destaca la importancia de la participación de los trabajadores y sus organizaciones en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, así como la cooperación entre los países miembros para intercambiar experiencias, información y buenas prácticas en este ámbito.

CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo de Ecuador es una legislación laboral que establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores en el país. A continuación, se presenta un pequeño resumen de los aspectos clave del Código de Trabajo:

1. Contrato de trabajo: El Código de Trabajo regula los contratos laborales, especificando los elementos esenciales que deben incluirse, como la identificación de las partes, el salario, la duración del contrato, las horas de trabajo y las condiciones de trabajo.

2. Jornada laboral: Establece que la jornada de trabajo regular no debe exceder las ocho horas diarias o las cuarenta horas semanales. Además, se regula el pago de horas extras y se establecen períodos de descanso y vacaciones.

3. Remuneración: Establece el derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa y adecuada por su trabajo. Se definen los conceptos salariales, las deducciones permitidas y los plazos de pago.

4. Derechos laborales: El Código de Trabajo garantiza una serie de derechos fundamentales para los trabajadores, como la libertad de asociación, el derecho a la sindicalización, la protección contra la discriminación y el acoso laboral, y la seguridad y salud en el trabajo.

5. Terminación del contrato de trabajo: Se establecen las causas justas para la terminación del contrato, tanto por parte del empleador como del trabajador. Además, se regula el pago de las prestaciones laborales en caso de terminación del contrato.

6. Seguridad social: El Código de Trabajo establece la obligación de los empleadores de afiliar a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y de contribuir con las cotizaciones correspondientes.

NORMA ISO 14001

La norma ISO 14001 es un estándar internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión ambiental (SGA) efectivo. Fue desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) con el objetivo de ayudar a las organizaciones a minimizar su impacto en el medio ambiente y promover prácticas sostenibles.

El principal objetivo de la norma ISO 14001 es proporcionar un marco de trabajo para que las organizaciones identifiquen, controlen y reduzcan su impacto ambiental en todas sus actividades, productos y servicios. Para lograr esto, la norma establece una serie de requisitos que deben cumplir las organizaciones que deseen obtener la certificación ISO 14001.

Al implementar un sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001, las organizaciones deben llevar a cabo un análisis exhaustivo de su impacto ambiental y establecer objetivos y metas para mejorar su desempeño ambiental. Esto

implica la identificación de aspectos ambientales significativos, como emisiones de gases de efecto invernadero, consumo de energía, gestión de residuos y uso de recursos naturales, entre otros.

Además, la norma ISO 14001 requiere que las organizaciones establezcan procedimientos documentados para controlar y monitorear sus actividades ambientales, capaciten a su personal en temas ambientales, realicen revisiones periódicas de desempeño y participen en la mejora continua.

La certificación ISO 14001 es reconocida internacionalmente y proporciona beneficios tanto internos como externos. Internamente, ayuda a las organizaciones a gestionar y reducir sus riesgos ambientales, mejorar la eficiencia operativa y fomentar una cultura de sostenibilidad. Externamente, la certificación ISO 14001 puede mejorar la imagen y reputación de la organización, demostrar su compromiso con la protección del medio ambiente y facilitar el acceso a mercados internacionales más exigentes en términos ambientales.

En resumen, la norma ISO 14001 es un estándar internacional para la gestión ambiental que ayuda a las organizaciones a identificar, controlar y mejorar su desempeño ambiental. Al implementar un sistema de gestión ambiental basado en esta norma, las organizaciones pueden reducir su impacto en el medio ambiente, mejorar su eficiencia operativa y fortalecer su reputación en el mercado.

NORMA OHSAS 18001

La norma OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) es una norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional efectivo. Fue desarrollada con el objetivo de ayudar a las organizaciones a identificar, controlar y reducir los riesgos laborales y mejorar la seguridad y salud de sus empleados.

La norma OHSAS 18001 se basa en un enfoque de mejora continua y establece una serie de requisitos que las organizaciones deben cumplir para obtener la certificación. Estos requisitos incluyen la identificación de peligros y evaluación de riesgos, el establecimiento de controles operativos y de emergencia, la implementación de programas de capacitación y concientización, la participación de los empleados en la gestión de la seguridad y salud ocupacional, y el establecimiento de procedimientos para la investigación de incidentes y accidentes.

Al implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para prevenir accidentes y enfermedades laborales, reducir las tasas de absentismo y mejorar la productividad. Además, la certificación OHSAS 18001 demuestra el compromiso de la organización con la seguridad y salud de sus empleados y puede ayudar a mejorar la reputación y la confianza de los clientes y otras partes interesadas.

Es importante mencionar que, a partir de marzo de 2018, la norma OHSAS 18001 fue reemplazada por la norma ISO 45001, que es una norma internacional de sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional. La norma ISO 45001 está alineada con la estructura de alto nivel de otras normas ISO, como la ISO 9001 (gestión de la calidad) e ISO 14001 (gestión ambiental), lo que facilita la integración de los sistemas de gestión en una organización.

En resumen, OHSAS 18001 es una norma internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional. Al implementar esta norma, las organizaciones pueden identificar y controlar los riesgos laborales, mejorar la seguridad y salud de sus empleados y demostrar su compromiso con la protección de su fuerza laboral.

DECRETO EJECUTIVO 2393: "REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES"

El Decreto Ejecutivo 2393 es un reglamento que establece las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito laboral. Fue emitido con el propósito de promover y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores en Ecuador.

El reglamento aborda una amplia gama de aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional, incluyendo la prevención de accidentes laborales, la protección contra riesgos laborales, la promoción de la salud en el trabajo y la rehabilitación de los trabajadores.

Entre las principales disposiciones del Decreto Ejecutivo 2393 se encuentran la obligación de los empleadores de identificar y evaluar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, así como implementar medidas de control y prevención adecuadas para minimizar dichos riesgos. También se establecen requisitos específicos para la protección de los trabajadores en áreas como el manejo de sustancias peligrosas, el uso de equipos de protección personal, la ergonomía y la seguridad en la construcción.

Además, el reglamento establece la obligación de los empleadores de llevar a cabo programas de capacitación en seguridad y salud ocupacional para sus trabajadores, así como de establecer mecanismos para la participación activa de los trabajadores en la identificación y prevención de riesgos laborales.

En resumen, el Decreto Ejecutivo 2393 es un reglamento que establece las disposiciones para la seguridad y salud de los trabajadores en Ecuador. Tiene como objetivo garantizar un entorno laboral seguro y saludable, mediante la identificación y control de los riesgos laborales, la promoción de la salud en el trabajo y la participación activa de los trabajadores en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

ARTÍCULOS DE REFERENCIA DEL MARCO LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

"Art.3.- Son deberes primordiales del Estado: (…) 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y agua para sus habitantes".

"Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (…)"

"Art. 35.- Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. (…)"

"Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos

autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores".

"Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:(…) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".

"Art. 360.- El sistema garantizará, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud (…)".

"Art. 361.- El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud. (…)".

(República del Ecuador, 2008)

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El Ecuador ha suscrito 8 convenios fundamentales, 3 convenios de gobernanza y 50 convenios técnicos; de los 61 convenios ratificados 54 están en vigor.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

"Art 2.- Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador (…)". Para tal fin, los países miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (…).

"Art 4.- (…) A fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo".

(*INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*, 2004)

Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2030 - Organización de las Naciones Unidas.

"Objetivo 1. Fin de la Pobreza".

"Objetivo 3. Salud y Bienestar".

"Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico".

(ONU, 2015)

Ley Orgánica de la Salud

"Art. 4.- La autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así

como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias".

"Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: 16. Regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo".

"Art. 34.- (…) impulsarán y desarrollarán políticas, programas y acciones para prevenir y disminuir los accidentes de tránsito, laborales, domésticos, industriales y otros (…)".

"Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores".

"Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, (…) a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales".

"Art. 120.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vigilará y controlará las condiciones de trabajo, de manera que no resulten nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras. (…)".

"Art. 198.- Los profesionales y técnicos de nivel superior que ejerzan actividades relacionadas con la salud, están obligados a limitar sus acciones al área que el título les asigne".

"Art. 258.- Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Ley, las autoridades de salud tendrán libre acceso a los lugares en los cuales deban cumplir sus funciones de inspección y control (…)".

(CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2006)

Ley Orgánica del Servicio Público

"Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos (…) l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada. (…)". (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2010)

Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público,

"Art. 33.- Requisitos. - A más de los requisitos establecidos en la ley que regula el servicio público, se exigirán como requisitos mínimos para ingresar a las entidades

previstas en este Código, los siguientes: (…). (…) 3. Aprobar los exámenes médicos, psicológicos y físicos, según corresponda (…)".

(CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2017)

Código de Trabajo

"Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: 2. (…) sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelar el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;(…)".

"Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida (…)".

"Art. 430.- Asistencia médica y farmacéutica. - Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365, y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas: 2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores,

medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud; (…)".

(MINISTERIO DEL TRABAJO - ECUADOR, 2005)

Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

"Art. 4. Del Ministerio de Salud Pública y del Instituto Ecuatoriano de Obras Sanitarias. Son funciones del Ministerio de Salud Pública, relacionadas con la Seguridad e Higiene del Trabajo, las siguientes:(…) 2. Coordinar a través del Comité Interinstitucional las acciones en materia de prevención de riesgos, control y prevención de la contaminación ambiental. 3. Definir normas sobre la seguridad e higiene en el trabajo en el proyecto y en la instalación de futuras empresas. 4. Recopilar datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que aportará al Comité Interinstitucional. 5. Realizar estudios epidemiológicos referentes a enfermedades profesionales". (MINISTERIO DEL TRABAJO - ECUADOR, 1986)

Las descripciones expuestas en cada uno de los artículos de las normativas referenciadas nos sirven de base argumental para justificar la importancia, uso y aplicación de la seguridad y salud ocupacional como eje principal del desarrollo humano y productivo de cualquier empresa/institución sea público o privado.

Es importante recalcar que a partir de esta base legal nacen los cimientos de los procesos para el correcto desarrollo, aplicación y seguimiento de cualquier plan o actividad relacionada a la visibilización de todos los ejes que conforman la gestión de seguridad y salud ocupacional, denotando su influencia transversal desde lo cultural, social, económico y legal.

Es por eso por lo que este estudio se fundamenta en la idea de la implementación de una investigación y adaptación constante de la normativa ecuatoriana en base y comparada a la normativa latinoamericana y mundial, esto como parte de un plan funcional y sostenible de salud y seguridad ocupacional.

3. MARCO METODOLÓGICO

DERECHO COMPARADO

Se utilizará como método el derecho comparado, que es una técnica de investigación para analizar la legislación extranjera y su aplicación en problemas nacionales. Este método incluye también diversas consideraciones sobre el contexto del derecho y el proceso de comparación. Por ejemplo, añade situaciones socioculturales, interpretación del derecho, barreras lingüísticas, entre otros (Mancera Cota, 2008).

Entre las consideraciones para emplearlo, el derecho comparado permite comprender reglas y principios internacionales que los países han adoptado; pero promueve el desarrollo y la aplicación del derecho internacional público. Los pasos para seguir son:

3.1 Identificación de sistemas jurídicos a comparar

Para este caso se compara la normativa internacional que aplican a los países de Latinoamérica con las leyes que rigen en el Ecuador los últimos años. Estas normativas deben estar en concordancia con el Plan de Acción Mundial sobre la salud de los trabajadores de la OMS y bajo las normas que rigen con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) sobre la salud y los derechos humanos.

Al abordar la temática internacional guarda relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, junto con la Estrategia para el acceso universal a la salud.

3.2 Definición del objeto de comparación

Los aspectos que se van a comparar de estas normativas son los que corresponden a los ámbitos de la psicología ocupacional. Se analizarán las actualizaciones y adaptaciones de la legislación latinoamericana, con las nuevas reformas de salud referentes a la pandemia en el sentido técnico y social, que incluya beneficios y restricciones.

3.3 Recopilar la información

Se toma el Plan de acción sobre la salud de los trabajadores de la OMS y OPS, misma que rige como derecho internacional público; con el Plan Nacional de Salud en el Trabajo para el periodo 2019-2025 que rige en Ecuador, junto con el Reglamento de Promoción de la Salud en el trabajo, emitido en 2022.

3.4 Análisis comparativo

Con la información recopilada y contextualizada, se procede al análisis comparativo. Aquí se identifican similitudes y diferencias en la legislación y se

examinan los posibles efectos de estas divergencias en la aplicación de la ley y desde el punto de vista de la salud ocupacional.

Se parte desde los objetivos. La normativa regional plantea abordar la problemática actual frente a los desafíos que implican los cambios en el mundo. Estos van de acuerdo con las normas internacionales. Contiene líneas estratégicas que buscan proteger la vida y promover la salud y el bienestar de los trabajadores. En especial con situaciones condiciones de empleo inequitativas y condiciones peligrosas. Por su parte, el Reglamento de Promoción de la Salud en el trabajo, tiene por objeto regular la promoción de la salud en los centros públicos y privados, que tienen más de 25 colaboradores y contribuir a su bienestar integral. Mientras que la Política Nacional de Salud en el Trabajo plantea fortalecer la rectoría de la Autoridad Sanitaria Nacional y el planteamiento de lineamientos para dinamizar la atención integral de salud; en especial para la promoción y prevención de enfermedades. Con esta se busca reforzar la regulación de establecimientos de salud e instituciones implicadas y promover con la Academia el fortalecimiento de competencias y habilidades de los profesionales. Asimismo, busca la participación de los actores en la formulación de políticas públicas, y por último abordar las condiciones de salud del sector informal.

Si bien las normativas nacionales van acordes con la internacional, existe un punto que deben ser considerado. Por ejemplo, el que el reglamento solo se establece para instituciones con más de 25 empleados, pero en el país hay compañías que tienen menos personal y no hay una política similar para esos casos. Sin embargo, las tres instancias comprenden las razones de salud integral y prevención como sus bases.

El siguiente ámbito son las líneas de acción. La instancia internacional sugiere la elaboración y actualización de las leyes y reglamentos técnicos sobre la salud de los trabajadores. Además, la intervención, identificación, evaluación, prevención y control de condiciones peligrosas en el trabajo. Solicita el aumento del acceso y cobertura de servicios de salud para empleados y promover la salud, bienestar y trabajo saludable en las instituciones. Por último, fortalecer la capacidad de diagnóstico, sistemas informativos, vigilancia epidemiológica e investigación de enfermedades, accidentes y muertes en el trabajo. Por su parte, el artículo 2 del reglamento, obliga al cumplimiento de este por parte de los empleadores y trabajadores del sector público y privado a nivel nacional para instituciones de más de 25 empleados. Las líneas de acción o etapas son la planificación; implementación, obtención del certificado "Actívate y Vive"; y renovación de dicho certificado.

Por su parte, la Política Nacional pretende fortalecer la responsabilidad del Estado, empleadores y población trabajadora en la construcción de normativas y herramientas de salud; el impulso de ambientes saludables de trabajo, mediante la promoción y prevención; el desarrollo de soluciones prácticas, conocimiento y evidencia en materia de salud en el trabajo. Además, impulsar acciones dirigidas al sector informal.

Por tanto, la normativa internacional sugiere la elaboración de leyes para regular la salud en el trabajo, misma que se cumple en la política que pretende integrar a los actores de la salud en la elaboración de normativas y el reglamento que exige el cumplimiento en todo nivel del Estado. Se sugiere también la elaboración de diagnósticos sobre las condiciones de trabajo, promoción de la salud y establecer ambientes agradables.

Enseguida se plantea la comparación por cada línea de acción desde la política internacional. La primera es la elaboración y actualización de la legislación y los reglamentos técnicos sobre la salud de los trabajadores. Y para alcanzarlo propone actualizar instrumentos jurídicos para el seguimiento que se cumplan las políticas y normas que vigilen y controlen las condiciones que afecten a los trabajadores, de acuerdo con convenios internacionales. También el fortalecimiento de la capacidad del país para abordar el tema de salud en los colaboradores. Mientras que el artículo 4 del reglamento establece que los centros de trabajo públicos y privados deben implementar un Plan de Promoción de la Salud, con las etapas de planificación; implementación; obtención del certificado "Actívate y Vive"; y cómo renovar dicho certificado.

Es decir que se redacta este plan y se exige el cumplimiento de este, lo cual certifica que se ha hecho una actualización de la legislación. Y la política nacional implementada convoca a todos los actores del Estado que están inmersos en el sistema de salud, mismos que se ocupan de articular, apoyar, ejecutar, controlar y hacer el seguimiento de este.

La siguiente línea estratégica sugiere el identificar, evaluar, prevenir y controlar condiciones y exposiciones peligrosas dentro de los lugares de trabajo. Para lo cual convoca a los Estados Miembros a desarrollar iniciativas que lo cumplan, tanto para agentes peligrosos, condiciones de riesgo y desigualdad, además, el desarrollo de programas integrales de salud permita identificarlos. Para esto, el artículo 6 del reglamento describe cada uno de los pasos para realizar la evaluación de necesidades en materia de salud, seguridad ocupacional y prácticas de vida saludables, e identificar los principales problemas que afectan la salud. Además,

coordinar acciones para el cambio de prácticas de vida no saludables. Asimismo, enumera las condiciones de trabajo y sus agentes de análisis: físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos. También se enlistan las condiciones de salud que se van a garantizar como alimentación saludable, actividad física y recreativa, prevención de consumos nocivos, salud sexual y salud reproductiva, promoción de la salud mental y de la lactancia materna. Estos procesos forman parte también de la política nacional que rige en el Ecuador. Por tanto, estos puntos están acorde a la realidad internacional expresada.

La tercera línea estratégica se refiere al aumento del acceso y la cobertura de los servicios de salud para los trabajadores. La normativa latinoamericana explica también que es necesario fortalecer los servicios de medicina ocupacional y otras especialidades clínicas, y los sistemas de referencia y contrarreferencia. Sobre este punto, no hay datos en las leyes nacionales. Lo cual es un punto débil para los sistemas de salud.

La siguiente línea estratégica es promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo. Para lo cual se solicita poner en marcha la iniciativa de trabajos saludables, respetuosos y de calidad de vida en el trabajo. Además, fortalecer la atención integral de salud en adultos en edad productiva en el lugar de trabajo y generar mecanismos de gestión del conocimiento para convertir los resultados de las iniciativas en políticas y reglamentos para la prevención. Esta estrategia se concentra en la implementación que expresa el reglamento. Es así como se solicita que el centro de trabajo público o privado deberá cumplir con la notificación a la Autoridad Sanitaria Nacional el compromiso formal de implementar el Plan de Promoción de Salud en el Trabajo y ejecutarlo. Asimismo, solicitar a la Autoridad

Sanitaria Nacional el acompañamiento para la implementación. Por último, diseñar un programa de educación para crear métodos que permitan sensibilizar, educar, crear interés y establecer mecanismos de motivación a la población trabajadora. A su vez, diagnosticar el nivel de conocimiento de la población. Por último, identificar los problemas junto a los afectados, para la generación de información y conocimiento. Como se ha presentado, este plan es de carácter obligatorio, con lo cual se cumple la propuesta latinoamericana. Se exigen compromisos y obligaciones del empleador y de la población trabajadora.

La quinta y última estrategia propone fortalecer la capacidad de diagnóstico, sistemas de información, vigilancia epidemiológica e investigación de enfermedades, accidentes y muertes en el trabajo. Además, el desarrollo de protocolos o guías de diagnóstico de enfermedades profesionales para facilitar su reconocimiento. Por último, establecer agendas nacionales de investigación para determinar las condiciones de trabajo y empleo y las desigualdades relacionadas para generar soluciones prácticas y tomar decisiones. En el reglamento, esto queda establecido en la etapa de obtención del certificado por parte de la Autoridad Sanitaria Nacional, una vez que se ha cumplido como los requisitos de implementación. Y para la renovación del certificado, después de solicitarla con cuatro meses de anticipación, se verificará el cumplimiento de este. Para lo cual se designará a un profesional de la salud quien actuará como punto focal y reportará a las instituciones sobre el proceso para su renovación. Es así como se cumple con el fortalecimiento de la aplicación del plan, pero no se establecen procesos claros en investigaciones futuras, ni plantea que se establezca un sistema de información para un diagnóstico adecuado. Esta solución no queda planteada en la Política Nacional.

Respecto a la etapa de control y seguimiento se plantea seguir los parámetros que han sido establecidos por las entidades competentes para cumplir la normativa vigente, basada en procesos de inspección. Además, dispone que instituciones desarrollen herramientas que emitan alertas interinstitucionales para mejorar el control y seguimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

3.5 Identificar las mejores prácticas y soluciones

Si bien las normativas nacionales han sido elaboradas siguiendo los parámetros internacionales, hay puntos que deben ser puestos a análisis para mejorar la calidad del trabajo en las empresas.

Para empezar, la normativa regional no limita el número de trabajadores en las instituciones que se va a aplicar, mientras que en el ámbito nacional se establece a partir de 25 empleados. Por tanto, es necesario involucrar a las empresas que tienen menos de esta cantidad, que son varias en el país.

La normativa internacional sugiere realizar leyes para regular la salud en el trabajo. Este punto si ha sido cumplido dentro del Ecuador, sin embargo, es importante considerar que estas normativas deben reestructurarse en función de la pandemia de la COVID-19 y los cambios que surgieron a nivel mundial. En varias situaciones se mantiene el teletrabajo, además que hay instituciones que promueven el trabajo desde casa. Es así que surge la necesidad de analizar estas circunstancias, además de diagnosticar adecuadamente cómo evolucionaron las relaciones sociales después de la cuarentena.

En base a la normativa internacional, la nacional abarca la consideración de los factores que afectan en el trabajo y las condiciones de salud que serán

garantizadas. Sin embargo, en varias instituciones no se abordan los campos de la alimentación, salud sexual y salud reproductiva, y se hace de menos a la promoción de la salud mental y de la lactancia materna. Si bien es parte de la normativa, es de gran valor promover las inspecciones y capacitaciones a departamentos de Talento Humano para que puedan ofrecer esta información al personal. Es así que se requiere la elaboración de estrategias, guiadas por el Estado, para ofrecer una adecuada formación a los colaboradores de cada institución. Como lo expresa el reglamento, crear métodos para sensibilizar, educar, crear interés y generar mecanismos de motivación.

Como se explicó en el punto anterior, se habla del acceso y la cobertura de los servicios de salud y fortalecer los servicios de medicina ocupacional y otras especialidades clínicas. Además de los sistemas de referencia y contrarreferencia. En las leyes nacionales no constan estos puntos como tal, aunque se sobreentiende que el acceso a la salud es universal y gratuito; mientras que en empresas hay la afiliación al Seguro Social.

3.6 Aplicación y adaptación

Por número de colaboradores

Para los casos de empresas cuyo personal no supere las 25 personas será necesario implementar un sistema de capacitación a nivel estatal para que los encargados de Talento Humano puedan aprender e impartir los conocimientos a los demás empleados. O a su vez diseñar textos o infografías al alcance de los empleadores que puedan ser compartidos a la población trabajadora.

Métodos para impartir conocimientos

Entre las condiciones que se deben garantizar en los espacios de trabajo constan la alimentación saludable, actividad física y recreativa, prevención de consumos nocivos, salud sexual y salud reproductiva, promoción de la salud mental y de la lactancia materna. Para lo cual será necesario establecer métodos para sensibilizar, educar, crear interés y generar mecanismos de motivación, procesos que podrían encargarse a empresas externas, o desde departamentos internos.

Soluciones internas y externas

A su vez, hay casos en los cuales se establecen alianzas con centros de salud privados para que puedan atender a los trabajadores en el caso de accidentes o situaciones extraordinarias. También se cuenta con la opción de empresas de salud ocupacional que se encargan de manera externa de ciertas oficinas. Estas compañías visitan una vez a la semana y se encargan de evaluar al personal de manera integral, brindar las capacitaciones, abrir fichas de salud, pruebas psicológicas y más. Por tanto, el Estado podría abrir la posibilidad de que empresas externas hagan el seguimiento de estos procesos y dar su aval como requisito para las licencias establecidas.

Sin embargo, para casos en los que los recursos sean insuficientes, será de utilidad diseñar procesos para cuando haya emergencias. Mismas que puedan atenderse en el lugar del incidente y que describan los implementos necesarios de atención en primeros auxilios; o en los casos en los que sea necesario movilizarse a un lugar externo. Es decir, la creación de un Plan de prevención y procedimientos en caso de accidentes laborales, que enumere implicados, recursos necesarios y un delegado para este tipo de atenciones.

En el siguiente gráfico se presenta un diagrama de flujo que incluye el traslado del colaborador a una institución de salud externa.

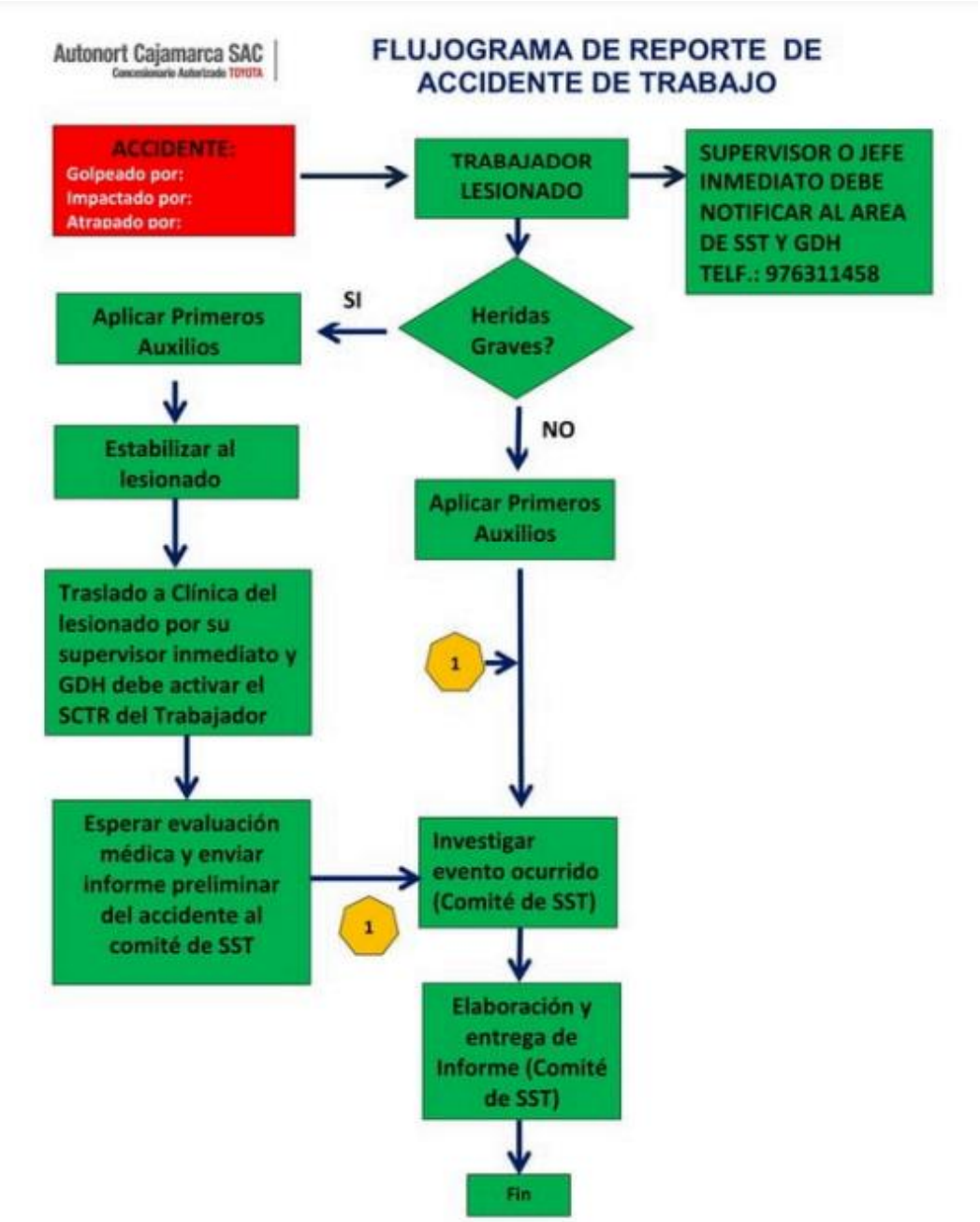


Gráfico 2
Flujograma de reporte de accidente de trabajo

Fuente y elaboración: (Zapata Andrade, 2020)

Cambios postpandemia

En el siguiente punto se consideró que falta hacer especificaciones ante los cambios ocurridos después de la pandemia de la COVID-19. En 2020, el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de trabajo desarrollaron un protocolo de seguridad y salud en el trabajo para el sector público y privado. Este recurso planteó las acciones para los servidores y trabajadores que no deben asistir al lugar de trabajo, recomendaciones a empleadores y trabajadores, salud mental en el ámbito laboral, vigilancia epidemiológica, contacto, exposición de riesgo y naturaleza de las actividades y tareas, reportes, seguimiento de casos y contactos, criterios para el alta de aislamiento, control del riesgo de contagio, precauciones, equipo de protección personal y reincorporación laboral. Si bien es una propuesta completa sobre las acciones en estos casos, podría tomarse como base para la restructuración de las normas vigentes en el país, considerando que la salud mental, en muchos casos, sigue afectada y que la alerta de esta enfermedad continúa vigente.

Potenciar instituciones de salud

Sobre el acceso universal a los servicios de salud y sistemas internos de los mismos, se percibe una ineficiente promoción adecuada de medicina ocupacional y en muchos casos no existe en áreas públicas como tal. Esto pese a que, en 2021, mediante resolución del Ministerio de Trabajo, se dispuso la incorporación de los puestos de Médico Ocupacional y Enfermera Ocupacional en el sector público.

A su vez, los sistemas de referencia y contrarreferencia se congestionan en el sistema de salud pública. Esto debido a la alta demanda, falta de especialistas entre otros factores que ocasionan que la entrega de turnos se retrase. Aquí es importante que el Estado potencie los sistemas de salud, incluyendo el Seguro Social, para que

el sistema funcione eficazmente, sea con la contratación de especialistas o modificando procesos.

Fomentar la educación integral para profesionales de la salud

Entre las propuestas surge la necesidad de que las Universidades amplíen los currículos para una formación integral en las especialidades de médico ocupacional y de técnico en seguridad ocupacional. De esta manera los profesionales tienen conocimientos completos, sólidos y actualizados, que confluyan con los estudiantes, con valores éticos y humanos, que los conviertan en profesionales comprometidos con la sociedad. Para este caso, se considera necesario el dominio en campos administrativo, técnico e investigativo. Que pueda aplicar sus saberes en ciencias de prevención de riesgos laborales, seguridad, higiene, ergonomía y psicología laboral. Esto con la capacidad de diseñar e implementar ambientes laborales seguros y saludables.

Con una integración dentro de los sistemas de la población trabajadora, es posible un mejor proceso de formación y que asegure la calidad por parte de la docencia universitaria. Esto permitirá un adecuado ejercicio de su profesión, en contacto con las problemáticas del entorno laboral y poder responder mediante la investigación científica.

Es así como la malla curricular debe adaptarse a la legislación del Ecuador, partiendo desde la Constitución de la República y siguiendo por el Plan Nacional de Desarrollo; o en el caso actual, Plan de Creación de Oportunidades. A su vez, de acuerdo con las leyes de educación superior vigentes y normativas propias de las instituciones.

Por último, se recomienda actualizar constantemente los conocimientos en función de los cambios sociales que influyen en las empresas, además de la tecnología y avances académicos.

3.7 Conclusiones

El derecho comparado es una técnica de investigación que analiza la legislación extranjera y su aplicación en sistemas nacionales. En este estudio se compara la normativa internacional con las leyes que rigen en el Ecuador los últimos años, bajo los lineamientos de la salud ocupacional. Es así como se toma el Plan de acción sobre la salud de los trabajadores de la OMS y OPS que aplica en Latinoamérica, frente al Plan Nacional de Salud en el Trabajo para el periodo 2019-2025 que rige en Ecuador, junto con el Reglamento de Promoción de la Salud en el trabajo, emitido en 2022.

Al aplicar el método se consideraron los objetivos de las tres normativas. Así se concluye que las normativas nacionales van acordes con la internacional. Sin embargo, la legislación ecuatoriana rige para las instituciones a partir de 25 colaboradores, pero se debe considerar opciones para las que tienen menos. Sobre las líneas de acción, se parte de la propuesta internacional en elaborar o actualizar leyes y reglamentos. Esto se ha dispuesto en el país tanto en el sector público y privado. Se sugiere identificar, evaluar, prevenir y controlar condiciones y exposiciones peligrosas. Mismos que se aplican en la normativa nacional. El plan latinoamericano explica que es necesario fortalecer los servicios de medicina ocupacional y otras especialidades clínicas; lo cual, pese a haber disposiciones, no se ha aplicado o vigilado de la manera adecuada. En la temática de promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo se establecen acciones

nacionales mediante lo relacionado con el plan "Actívate y Vive”. Por último, se propone fortalecer la capacidad de diagnóstico, sistemas de información, vigilancia epidemiológica e investigación de enfermedades, accidentes y muertes en el trabajo. En el país se cumple con el fortalecimiento de la aplicación del plan, pero no se establecen procesos claros en investigaciones futuras.

Después de identificar las mejores prácticas y soluciones se realizó la adaptación y aplicación. Se presentan opciones para cuando el número de colaboradores es menor a 25, mediante opciones de métodos para impartir conocimientos que cumplan con las garantías que establece el reglamento. A su vez coordinar acciones para dar soluciones internas o externas, mismas que contribuyen a la obtención del certificado “Actívate y vive”. También se plantean acciones para los tiempos postpandemia y se establecen criterios para potenciar a las instituciones de salud. Por último, se plantea el fomento de una educación integral para los profesionales de salud durante sus estudios de pregrado.

Una vez revisadas las tres legislaciones, se destacan los siguientes puntos:

Tabla 1 Resumen de comparación entre las normativas

Contexto y Desafíos:	Existe una preocupación por abordar los desafíos actuales en el ámbito laboral, en línea con las normas internacionales. Esto incluye la protección de la vida y la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores; especialmente en condiciones de empleo inequitativas y peligrosas.
Normativas y Reglamentos:	Se han desarrollado normativas y reglamentos a nivel regional y nacional para abordar la salud y seguridad en el trabajo. Estos documentos buscan establecer directrices claras y medidas específicas para promover la salud y prevenir enfermedades y accidentes en el entorno laboral.

Enfoque en la Prevención y Promoción:	Tanto la normativa regional como las políticas nacionales hacen énfasis en la prevención y promoción de la salud en el trabajo. Se busca identificar, evaluar y controlar condiciones peligrosas y promover prácticas saludables entre los trabajadores.
Alcance de las Normativas:	Existe una cobertura específica en cuanto al número de empleados para el cumplimiento de algunas normativas, lo que podría ser un área de mejora. Por ejemplo, la regulación se aplica a instituciones con más de 25 empleados, lo que deja fuera a empresas más pequeñas.
Coordinación de Actores:	Las políticas y reglamentos buscan involucrar a múltiples actores, incluidos el Estado, los empleadores, los trabajadores y la academia, en la formulación y aplicación de medidas de salud y seguridad en el trabajo.
Énfasis en la Investigación y Vigilancia:	La necesidad de una sólida capacidad de diagnóstico, sistemas de información, vigilancia epidemiológica e investigación de enfermedades, accidentes y muertes en el trabajo se destaca como una prioridad en la normativa internacional y la política nacional.
Formación y Sensibilización:	Se hace hincapié en la importancia de la formación, sensibilización y educación de los trabajadores y empleadores para garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.
Implementación Obligatoria:	El reglamento establece la obligatoriedad de implementar un Plan de Promoción de Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, lo que implica un compromiso activo de las instituciones y empleados.
Área de Mejora en Servicios de Salud:	Se identifica una posible debilidad en la cobertura y acceso a servicios de salud ocupacional y clínicos, especialmente en relación con la medicina ocupacional y otras especialidades.
Falta de Enfoque en Investigación Futura:	Aunque se mencionan etapas específicas para el control y seguimiento, no se aborda claramente la necesidad de establecer procesos de investigación futuros ni la creación de un sistema de información para el diagnóstico y seguimiento adecuados. En general, las normativas y políticas buscan

	alinear las prácticas laborales con estándares internacionales, promoviendo la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Aunque existe una base sólida para la prevención y promoción de la salud en el trabajo, también se identifican áreas de mejora, como la inclusión de empresas más pequeñas y el fortalecimiento de los servicios de salud ocupacional.
Capacitación para Empresas Pequeñas:	Para las empresas con menos de 25 empleados, se sugiere implementar un sistema de capacitación a nivel estatal para los responsables de recursos humanos. Esto les permitiría adquirir conocimientos y luego transmitirlos al resto de los empleados. También se plantea la posibilidad de diseñar materiales educativos accesibles, como textos o infografías, para los empleadores y trabajadores.
Promoción de Condiciones Saludables:	Se enfatiza la importancia de garantizar condiciones de trabajo saludables, como la alimentación adecuada, actividad física, prevención de riesgos, salud sexual y mental, y lactancia materna. Se sugiere la implementación de métodos para sensibilizar y educar a los empleados sobre estas cuestiones, incluida la posible colaboración con empresas externas o departamentos internos.
Alianzas y Soluciones Externas:	Se menciona la posibilidad de establecer alianzas con centros de salud privados o empresas de salud ocupacional para brindar atención médica a los trabajadores. Se propone la externalización de ciertas funciones de salud y seguridad, como evaluaciones integrales y capacitaciones.
Plan de Prevención y Procedimientos en Caso de Accidentes:	Se recomienda la creación de un plan de prevención y procedimientos para accidentes laborales. Este plan incluiría pasos específicos para atender emergencias en el lugar de trabajo y podría involucrar a profesionales de la salud capacitados.
Consideraciones Post Pandemia:	Se observa la necesidad de ajustar las normativas y políticas a la realidad posterior a la pandemia de COVID-19. Se menciona un

	protocolo desarrollado en respuesta a la pandemia como una posible base para actualizar las regulaciones existentes, especialmente en lo que respecta a la salud mental y las medidas de seguridad.
Fortalecimiento de Instituciones de Salud:	Se destaca la necesidad de mejorar la promoción de la medicina ocupacional y la eficiencia de los sistemas de referencia y contrarreferencia en el sistema de salud público. Se sugiere potenciar las instituciones de salud, posiblemente mediante la contratación de especialistas o cambios en los procesos.
Educación Integral para Profesionales de la Salud:	Se recomienda ampliar los currículos universitarios en las especialidades de médico ocupacional y técnico en seguridad ocupacional. Se hace hincapié en la importancia de una formación completa y actualizada que prepare a los profesionales para abordar las diversas facetas de la salud y seguridad en el trabajo.
Actualización Continua de Conocimientos:	Se enfatiza la necesidad de mantenerse actualizado en los cambios sociales, tecnológicos y académicos que influyen en el entorno laboral. La formación constante se considera esencial para adaptarse a las evoluciones en el mundo laboral y mantener la calidad de la práctica profesional.

Entrevista:

La entrevista, como metodología de investigación cualitativa, es un enfoque profundo y flexible que busca comprender y explorar los fenómenos desde la perspectiva de los participantes. Se trata de una técnica de recopilación de datos que permite a los investigadores obtener información rica y detallada sobre las experiencias, opiniones, creencias y emociones de las personas en relación con un tema específico. A lo largo de la entrevista, se busca construir un diálogo significativo

que permita una comprensión enriquecedora de los contextos y las realidades subyacentes.

Las entrevistas cualitativas se utilizan en una variedad de disciplinas, como sociología, psicología, antropología, educación y ciencias de la salud, entre otras. A diferencia de los enfoques cuantitativos, donde se buscan generalizaciones estadísticas, las entrevistas cualitativas buscan profundizar en la comprensión de las experiencias humanas y los significados subjetivos que las rodean.

3.8 Entrevistas a expertos:

Se considera utilizar la técnica de la entrevista para conocer de primera fuente el estado de las normativas en cuanto a salud ocupacional y su aplicación en la legislación nacional. Esta metodología permite un acercamiento directo a las personas que están inmersas en la realidad, lo cual le convierte en una técnica de investigación muy completa. El investigador entrevistador acumula respuestas objetivas mientras pregunta; y es capaz de captar opiniones, sensaciones, estados de ánimo y reacciones. Esta información adicional, enriquece la información y facilita alcanzar los objetivos propuestos (Troncoso Pantoja & Amaya Placencia, 2017).

Ing. Karla Maldonado

Empresa: ADITMAQ CIA LTDA.

Cargo: Técnico en Salud y Seguridad Ocupacional

Entrevistador: Buenas tardes, vamos a comenzar con una de las primeras entrevistas para el estudio de la tesis de disertación de Kevin Terán. El título de la disertación será agregado igual dentro de lo que es la parte textual de esta entrevista

y vamos la primera entrevista se va a realizar con Karla Maldonado vamos a comenzar. Primero bienvenida, que gusto tenerte, que gusto que participes en este estudio. Eh como te hicimos llegar el consentimiento informado, va a ser grabado y va a ser textualizado lo que es toda la entrevista, ¿Sí? Te vamos a hacer llegar igual el transcrito de la entrevista, la información que estamos realizando en la entrevista se va a hacer para el estudio que estamos realizando en la disertación. Vamos a comenzar entonces con las preguntas y la primera, ¿Cuáles son tus nombres completos?

Entrevistada: Bueno, pues, Kevin, primero gracias por esta oportunidad y pues con gusto apoyarte para tu proyecto. Mi nombre es Karla Paola Maldonado Nicolalde, tengo mi título de tercer nivel como ingeniera agroindustrial de alimentos y tengo la maestría en seguridad y salud ocupacional. Actualmente trabajo en la empresa Aditmaq Aditivos y Maquinaria que es compañía limitada y llevo trabajando aquí ya casi cinco años. En esta empresa mi cargo es como técnico de seguridad y salud ocupacional y pues en este cargo me dedico básicamente a cumplir con toda la normativa legal de la parte de seguridad y salud todo lo que es capacitaciones, elaboración de reglamento, actualización, conformación de comités paritarios de seguridad y salud ocupacional, es decir, todos los delegados que se están a cargo de cada una de las sucursales, y obviamente trabajar en la prevención de riesgos laborales en todas nuestras instalaciones. Yo prácticamente en el área de seguridad y salud ocupacional he trabajado prácticamente doce años, ¿Sí? En varias empresas, incluso he trabajado también como asesora para varias otras empresas en temas de seguridad y salud ocupacional. Como consultora. Eso pues más o menos un poco de mi trayectoria.

Entrevistador: Perfecto. Entonces, ¿Qué actividades, igual dentro de la experiencia y la trayectoria que has tenido, qué actividades realizaban como tal?

Entrevistada: Bueno, dentro de esos está pues obviamente elaborar los reglamentos, ingresarlos al ministerio de trabajo para que sean legalizados, formalizar e igual legalizar a los delegados de seguridad y salud ocupacional. Tengo también este capacitar, capacitar personal con charlas de seguridad y salud ocupacional. Este, lo que es selección y compra de los equipos de protección personal para todos los trabajadores, Obviamente las inspecciones en sitio de cada uno de los puestos de trabajo para poder determinar los riesgos a los que están expuestos y poder definir la matriz de riesgos de cada uno de los trabajadores. Y bueno, básicamente trabajar en conjunto con el médico ocupacional para elaborar y sacar adelante el plan de financiación.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Vamos con la siguiente pregunta, dentro de esta trayectoria que tú has tenido, ¿Algún proyecto en el que hayas sido parte o hayas desarrollado tú dentro de estas empresas que has trabajado?

Entrevistada: Bueno, realmente como el área de seguridad y salud ocupacional no es muy, digamos, no es muy apoyada por las empresas, realmente la mayoría de dueños, de gerentes lo ven como un gasto más que como una inversión. Entonces, realmente no he tenido la oportunidad de poder desarrollar un proyecto como tal, porque básicamente las empresas lo que hacen o lo que buscan es cumplir con lo básico que te pide la ley. Si tú quieres hacer algo adicional, lamentablemente no te permiten, no te dan la apertura o básicamente la parte económica es la que nos limita bastante. Entonces, como proyecto en sí, básicamente ha sido la implementación como tal del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que es lo que

hemos intentado y bueno, lo hemos logrado en una o dos empresas, digámoslo así, porque es un trabajo bastante complicado, porque ya una implementación implica que ya está todo el sistema desarrollado, que se puede ir solo, que no necesita una persona que esté atrás y que haya el apoyo general de todas las autoridades y obviamente de todo el personal. Entonces, realmente una implementación al 100% lo he logrado básicamente en dos empresas, que eso vendría a ser el proyecto como tal, que hemos logrado en este trayecto.

Entrevistador: Me parece excelente, igual, o sea, hablando también del tema mismo, tú dirías tal vez que la salud ocupacional como tal, implementando en cualquier empresa del país, todavía es como que una materia, un tema joven dentro de lo que es la implementación de cualquier normativa en el país.

Entrevistada: Sí, totalmente, porque como te comentaba, las empresas lo ven más como un gasto, piensan que es solamente gastadera de plata y realmente no se preocupan en que realmente el bienestar de los trabajadores es el principal motor que la empresa tiene para que ellos puedan producir de una manera efectiva, ¿no?

Entrevistador: Listo, entonces, vamos ahora a hablar también un poquito más de lo que son algunas de las tareas de salud ocupacional que habla mi disertación, que son cuatro. La primera es la prevención de riesgos laborales, la segunda de salud de bienestar en el trabajo, la tercera de capacitación y formación y la cuarta de vigilancia de la salud. Tú como parte de lo que es salud ocupacional y seguridad ocupacional, ¿en qué te has especializado y cuáles son lo que tú has visto que es parte de la empresa?

Entrevistada: Bueno, en realidad todos estos puntos que tú acabas de mencionar se aplican en todas las empresas de ley, ya, sin embargo yo por mi

formación como técnico de seguridad y mi formación como ingeniera agroindustrial, más participó en la prevención de riesgos laborales, en la capacitación y formación de personal. ¿Por qué? Porque básicamente lo que se llama, lo que tiene que ver con salud y bienestar y la vigilancia de la salud, lo maneja más el médico ocupacional, ya, entonces yo me he especializado más en lo que es prevención de riesgos laborales y capacitación y formación.

Entrevistador: Perfecto. Vamos con la siguiente pregunta qué tiene que también que ver con los proyectos de planes nacionales que ha tenido, bueno, también estamos y sabemos que estamos en medio de una pandemia, ha cambiado mucho los reglamentos de salud ocupacional, de seguridad ocupacional también, obviamente tratándose de adaptar a todas las inconvenientes que hemos tenido toda la pandemia y ahora integrándonos tal vez a una nueva normalidad que se llama, ¿no?

Entrevistada: Bueno, no diría yo que la legislación en tema de seguridad de salud ha cambiado, la verdad, porque tenemos una normativa de hace muchos años que sigue ya muy obsoleta, digámoslo así, porque hay algunas cosas que necesitamos nosotros los prevencionistas que hacemos este trabajo, que se actualice efectivamente y eso es lo que realmente necesitamos, porque estamos ya con leyes que ya no están muy aterrizadas a nuestra realidad, entonces, considero yo que es importante que se actualice estas normas justamente, que se revise, que se haga comparaciones, porque hay unas normas que se contradicen con otras, hay unas normas que piden, o sea, como que repiten lo mismo que piden otras, pero con otros temas, nombres diferentes, digámoslo así, pero en esencia es lo mismo, lo que a la final a nosotros como prevencionistas de las empresas nos causa mucha

complicación, porque nos toca duplicar el trabajo, pero hacer otro nombre o hacer otro título y eso es lo que realmente a nosotros nos quita tiempo, que de por sí las empresas no nos dan tiempo para poder hacer nuestras actividades, más en empresas de producción es más complicado que nos reciban tiempo para poder desarrollar las actividades y si después de esto tenemos varias leyes con muchas actividades que tenemos que cumplir, vacíos legales también, vacíos legales también, nos complica muchísimo a nosotros los prevencionistas.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Y en tal caso, vamos a las dos últimas preguntas, ¿Cuál crees como, como tú, parte de todo lo que es seguridad ocupacional, ¿Cuál crees que es el futuro para tu empresa primero y luego para el país?

Entrevistada: Bueno, para la empresa en la que yo estoy trabajando actualmente, afortunadamente la, sí tenemos algunas, algo de apoyo, digamos que he tenido más apoyo que en otras empresas en las que he trabajado, entonces yo sí le veo un buen futuro, estamos incluso organizándonos en la parte de cargos, de funciones, estamos reestructurando actividades que estamos ya definiendo y entregando a las áreas que son, entonces Yo creo que aquí en la empresa donde nosotros estamos, sí le veo un buen futuro en poder aplicar los proyectos y poder aplicar de mejor manera todo lo que es la prevención de riesgos laborales aquí en la empresa. Y ahora en el país. Y bueno, en el país la verdad es que hay cierro un poco oscuro, es complicado el tema porque, como te digo, la parte legal, la mayoría de empresas y la mayoría, y el país en sí no está tomando en serio el tema de la seguridad y salud, existen estadísticas que realmente hay muchos accidentes laborales, hay muchas empresas que ni siquiera hacen nada de seguridad y salud, y

hay muchos accidentes y muchas muertes de los trabajadores por este tema, entonces yo creo que al menos en el país estamos totalmente en pañales en temas de seguridad y salud y nos falta muchísimo por mejorar y por aprender el país como tal en temas de seguridad.

Entrevistador: Y como pregunta bonus, también, quería que me comentas tu opinión acerca de la relación que también tiene la seguridad profesional, no sólo privada sino también pública con el tema y relación del seguro social, por ejemplo, del seguro médico que tienen del IESS, los trabajadores, ¿Qué tal se está aplicando eso? ¿Cómo lo ves tú? ¿Qué se podría hacer mejor?

Entrevistada: Lamentablemente en casa de herrero, cuchillo de palo, todas las empresas públicas no cumplen la cabalidad del tema de seguridad, incluso las mismas empresas que nos regulan a nosotros no cumplen con las normas de seguridad como debe ser, a nosotros nos exigen el cumplimiento, nos auditan, nos multan, nos sancionan como empresas privadas, pero a ellos no hay quien les sancione y a ellos no hay quien les multe y lamentablemente en ellos no se aplica la seguridad. Entonces, en tema del, por ejemplo, de las atenciones del IESS, nosotros como empresa privada tenemos la obligación, porque eso está en la ley, que el trabajador que tenga su accidente laboral debe ser atendido en las entidades del IESS, obviamente por el hecho de que están asegurados y todo eso, pero la atención es terrible, es terrible, hay muchos tiempos de espera, hay veces que son cosas que sí consideramos una emergencia, pero ellos obviamente por la cantidad de pacientes que tienen, por todo ese tipo de inconvenientes administrativos y burocráticos, lamentablemente el paciente pierde todo el día solamente para que le definan y que le pueda atender un especialista y poder determinar cuál es su problema o su causa

del malestar. Entonces, realmente las atenciones en las empresas, digamos en las entidades públicas de salud, principalmente, todavía deja mucho que desear y todavía necesitan mejorar muchísimo en estos temas. Y entonces, por eso es que muchas entidades privadas prefieren seguros privados, aparte de los que tienen el IESS, o les dan la oportunidad a los trabajadores. Claro, de hecho sí, justamente nosotros en la empresa en la que hacemos el trabajo, se entrega como beneficio el seguro de salud al empleado. Entonces, realmente muchos de nuestros trabajadores han optado por escoger el servicio privado, que es un servicio que le atiende de forma inmediata, que tiene enseguida su diagnóstico y su tratamiento para poder retornar nuevamente al trabajo en menor tiempo, porque lamentablemente si nos vamos por la parte de las empresas públicas, solamente un turno con una especialización demora de dos a tres meses y todo ese tiempo, la persona no puede tener una solución a su manifestante.

Entrevistador: Listo, muchísimas gracias. Entonces, con eso concluimos la entrevista.

Entrevistada: Gracias.

Darío Álvarez

Institución: IESS- Riesgos del Trabajo

Cargo: Líder General

Entrevistador: ¿Listo? Primero, buenos días. Para iniciar la entrevista vamos a explicar algunos puntos importantes. Antes que nada, espero que sea bienvenido y le agradezco mucho por su participación en esta entrevista. Segundo, mi nombre es Kevin Terán y soy psicólogo organizacional egresado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. La disertación en la que será utilizada esta información tiene como título Estudio de la normativa de salud ocupacional en el Ecuador. Comparación

a la normativa latinoamericana desde el 2019. Tiene como principal objetivo el análisis desde el criterio técnico, legal y social de la normativa de salud del Ecuador y su relación con las normativas internacionales como es de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente, le volvemos a recordar que esta entrevista va a ser grabada y posteriormente transcrita para uso exclusivo de la disertación y según sus respectivos objetivos. En este momento vamos a comenzar con la entrevista.

Entrevistado: Perfecto, muchas gracias. Buenos días.

Entrevistador: Por favor que me con sus nombres completos.

Entrevistado: Bien, mi nombre es Darío Hernán Álvarez Calderón.

Entrevistador: ¿Cuál es su título universitario, por favor?

Entrevistado: Bueno, mi título universitario base es de licenciado en Administración de Personal. Luego yo seguí una maestría de Seguridad y Salud Ocupacional y también tengo un PHD, un doctorado en lo que es Recursos Humanos, eso en Ucrania.

Entrevistador: Perfecto. ¿En qué empresa estás laborando actualmente?

Entrevistado Yo trabajo en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el área de riesgos del trabajo. Soy el líder general de riesgos del trabajo por ahora.

Entrevistador: Perfecto. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el IESS?

Entrevistado: Bueno, alrededor de 36 años ya por acá en el riesgo del trabajo.

Entrevistador: Bueno, aparte de la experiencia laboral que me dice del IESS, cuéntame un poquito más de su experiencia en este campo laboral que me dice de recursos humanos, de riesgos del trabajo, ¿Cuál ha sido su trayectoria?

Entrevistado: Perfecto. Bueno, mire, yo empecé esto, me di los primeros pasos profesionales, los hice acá, Los desarrollé acá y de igual manera me he ido formando aquí precisamente porque me gustó esta parte, esta materia de lo que era riesgos del trabajo, conocido antiguamente como seguridad industrial. ¿Por qué se le conocía como seguridad industrial? Porque solamente se refería a lo que eran los procesos industriales de productividad, Además no estaba incorporado como ahora es el ámbito de lo que es la seguridad y salud ocupacional, es decir, ahora estamos hablando ya de que también se incorpora al hombre como el elemento más importante dentro de una organización. Y inclusive un poco más allá, ya hablándole como auditor certificado de la ISO 45001, pues también ya se integran los sistemas, ¿no es cierto?, de seguridad, calidad y ambiente, que es lo ideal ahora para el desarrollo de las organizaciones y que puedan las mismas ya generar un plan macro a nivel de todos estos estatutos.

Entrevistador: Bueno, coméntame un poco más de la experiencia de su parte técnica y legal, y en la parte del cumplimiento de normas también.

Entrevistado: Perfecto. Bueno, en la parte técnica nosotros teníamos algunas normativas que nos basamos fundamentalmente en lo que era la teoría o las normativas españolas. Luego ya empezaron a surgir cierto tipo de normas acá vigentes en el Ecuador y que en materia de seguridad y salud nosotros tenemos bastante historia. Por ejemplo, partamos de lo que es el Código de Trabajo desde

1938, el Ejército Ejecutivo 2393, que es el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo expedido el 17 de noviembre de 1986. Es decir, ya tiene historia este decreto ejecutivo, el mismo que estuvo o ha estado varias veces por querer modificarlo, cambiarlo. En su esencia es bueno el decreto ejecutivo, en esencia sí. Sin embargo, con la innovación de las empresas, de las industrias, es importante que haya que hacer los cambios a la época. Se hablaba, por ejemplo, que para un comité de seguridad o para un reglamento Se necesitaban 10 trabajadores, para un comité de 15 trabajadores. Eran empresas relativamente pequeñas. Hoy hablamos de organizaciones que tienen 4 o 5 mil personas, entonces es por eso que es necesario innovar. Hay errores tipográficos, entiendo, de buena fe que se han dado ahí. Por ejemplo, que ahí dice que el varón mayor de 18 años puede levantar hasta 100 libras, lo cual es totalmente contradictorio contra las normas. Pero bien, esa normativa que empezó así, incipiente, yo diría que las primeras leyes de prevención sí se las dio en el Ecuador. En el 38, ya en la presidencia de Alberto Enríquez Gallo, se dictó una ley sobre lo que era el trabajo de los zafreros. Y dentro de eso se hablaba ya de una turnicidad que se bajaba de 14 a 12 horas, que había estaciones de agua cada, más o menos, cada hectárea, Para que los trabajadores se abastecieran de agua. El trabajo de los zafreros tiene el top de los top de lo que son los factores de riesgo. En cualquiera de ustedes ve, físico, biológico, químico, mecánico, ambiental, etc. Psicológico, inclusive, tienen estos tipos de factores. La normativa nacional después fue desarrollada, a través de lo que es, hablándole a nivel de Seguro Social, a la resolución 390, que era de Consejo Superior en ese tiempo. Después se evolucionó, ah, perdón, antes de eso era la resolución 741, el Consejo Directivo. Luego fue el Consejo Superior con la CD 390. Y luego tenemos actualmente la resolución CD 513, que es la que contiene el Reglamento de

Seguridad y Salud y que va acompañado con la resolución CD 517, que contiene el Reglamento de Responsabilidad Patronal.

¿Por qué me permite hablar de las dos? Porque el órgano que decide administrativamente, a nivel de riesgo del trabajo, es la Comisión Valoradora de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal. Es decir, es esta comisión, a través de un acuerdo administrativo, Indica cuál es la lesión que ha tenido el trabajador, cuál es la indemnización a la que tenga derecho, y si es o no una responsabilidad patronal. Justamente el día lunes de esta semana, es decir, el lunes 3 de julio, esta comisión ya cumplió seis años de vida administrativa, ¿no? En cuanto a la normativa.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias por su aporte. Vamos a la siguiente pregunta. Por favor que me comente si está trabajando en algún proyecto actualmente en parte del IESS en lo que es seguridad ocupacional.

Entrevistado: Bueno, he participado en algunos proyectos relacionados con lo que son las jubilaciones especiales, Sobre todo, la de telecomunicaciones. Se logró hacer un reglamento porque no existía una normativa clara en lo que era esto. La realidad es que las telecomunicaciones vienen desde el año 60. Es un decreto ley, justamente en esta época estamos viviendo estos famosos decretos leyes. Este fue un decreto ley dictado por Velásquez Ibarra, pero que no tenía una regulación, no tenía un mecanismo de viabilidad. Eso, modestia parte, lo logramos sacar entre la empresa CNT, como empresa pública, y un convenio con el Seguro Social. Trabajamos bastante en la ley de los zafreros, también en lo que era la zafra. Respecto a lo que tenían que, justamente, ellos tenían una jubilación especial antes. Hay cierto tipo de jubilaciones todavía especiales que se están manteniendo. Una de ellas también es la de los cementeros, que también se trabajó en ese proyecto, que

es una jubilación especial que la Asamblea Nacional les estaba concediendo a ellos. Con lo cual, no estoy muy de acuerdo en los parámetros que se estaba queriendo brindar eso, pero es importante que se conozca que hay este tipo de proyectos. No estuve muy de acuerdo con esto de los cementeros y realmente esperemos que no deje de darse porque no tiene que ser esto un privilegio, ¿no es cierto?, para determinadas actividades. Si usted tiene la suerte de entrar a trabajar en una empresa cementera o un bazar en calidad de vendedor, tiene que haber las reglas que sean claras e imparciales, de acuerdo a lo que dice la Constitución, en materia de seguridad y salud.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Ahora vamos a hablar un poquito de las áreas de seguridad ocupacional en las que usted ha trabajado y se ha especializado. Les vamos a explicar cuáles son las tomadas en cuenta en este estudio. Primero tenemos los sistemas y programas nacionales que se realizan en el país, los sistemas de gestión, el intercambio de información y conocimientos, lo que es la salud en el trabajo como tal, la seguridad química y medio ambiente, los trabajos peligrosos, protección contra las radiaciones, por ejemplo, la promoción de la salud y bienestar en el trabajo, la inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo, aspectos del tema económico y ergonómico y el tema de género.

Entrevistado: Perfecto, muchísimas gracias. Bueno, a nivel macro le voy a explicar que el Seguro de Riesgos del Trabajo tiene dos tipos de clientes a los cuales nosotros debemos servir, que son los empresarios y los trabajadores. ¿Por qué los empresarios? Porque a través del aporte patronal, es decir, del empleador, se cotiza a través del 0.20% de los aportes patronales, se financia el Seguro de Riesgos del Trabajo. Con este aporte nosotros hacemos las campañas de prevención, enfocadas

en dos fases, ¿no es cierto? La primera son los servicios técnicos que nosotros damos, servicios asistenciales, es en materia de prevención a través de lo que son nuestras capacitaciones, a través de las 24 provincias a nivel nacional tenemos ya eventos programados de capacitación en materia de seguridad y salud con cursos específicos en factores de riesgo. Son cursos específicos, me refiero, en materia de seguridad y salud. Tenemos también la asesoría de asistencias técnicas que nosotros damos en materia de higiene, tenemos también nuestro laboratorio de higiene que brinda los servicios de mediciones en cuanto a lo que son factores de riesgo físico. En la parte ergonómica nosotros tenemos, contamos con un software bastante interesante, dado por un profesional muy bueno en nuestro medio y que fue a través de la Universidad Central, que elaboró un programa de un software ergonómico que se llama ErgoSoft. Justamente con ese es lo que se hacen las mediciones de evaluaciones en la parte ergonómica de los puestos de trabajo tipo en las empresas, lo cual les permite ya una orientación para que la empresa ya pueda manejar lo que es su gestión en seguridad y salud. Indudablemente en nuestros artículos 54, 55 y 56 de la CD 513 se habla de lo que es la gestión preventiva y cómo debe el empleador presentar todo este tipo de situaciones. Los índices reactivos también, por ejemplo, es importante que nosotros lo manejemos acá para saber cómo estamos en cuanto al nivel de accidentalidad que tenga cada una de las empresas. Es importante recordar que en enero de cada año las empresas deben reportar eso vía online. Hemos mejorado mucho en nuestro sistema de informáticos también porque a través de ellos hemos estado dando a Pichincha, sobre todo. Tenemos capacitaciones ya programadas vía online, con lo cual hemos logrado llegar a más de 1600 personas desde el año 2021, perdón, 2022. Este año igual hemos estado cumpliendo con el cronograma. Esperamos llegar a más de 1900 personas a nivel solamente pichincha.

Y justamente es este programa que se hace a nivel nacional para que todas las 24 provincias tengan estos programas de capacitación. En cuanto a lo que me indicaba respecto de los riesgos de lo que es el acoso, bueno, protección contra radiaciones, no. Nosotros no manejamos ese tema. El ente rector en esto tendría que ser ya a través del Ministerio del Ambiente que es donde sacarán exclusivamente este tipo de situaciones. Y hay un organismo encargado, no recuerdo el nombre, que me da las certificaciones para lo que es manejo de laboratorios, con ciertos rayos X, etc. Y que le da una certificación. Indudablemente que en la parte de la promoción de la salud y seguridad en el trabajo sí se lo hace. Puedo comentarle como ejemplo que el dispensario de Cotocollao, por ejemplo, o del IESS, tiene convenio con algunas empresas como un dispensario anexo. Entonces, a través de eso se hacen los programas preventivos, pero en materia clínica, es decir, no tanto de salud ocupacional. ¿Por qué no salud ocupacional? Es porque la obligación, indudablemente, de cada una de las empresas es tener el médico ocupacional, que difiere del clínico, indudablemente, porque el ocupacional es directamente preventivo, más del clínico es curativo, ¿verdad? Inspección de materia de seguridad, salud y de trabajo, sí. Es competencia del Ministerio de Trabajo realizar esto. Es competencia del IEES realizar, en cambio, las investigaciones generadas a partir de la presentación de un aviso, sea de accidente de trabajo o de enfermedad profesional. Sin embargo, estas inspecciones que se le hacen o se le puede hacer es a través de un seguimiento, Después de haber hecho ya una verificación, producto de un accidente de trabajo o de enfermedad profesional reportada, se puede hacer, ¿no es cierto?, que nosotros tengamos un seguimiento para eso. Y ese seguimiento, que se les conoce como los famosos monitoreos, son exclusivamente enfocados, no en ningún tipo de eje sancionador, sino todo lo contrario, en brindarle al empleador cuáles son

las directrices o los correctivos o los indicadores de ensayos para que él pueda retomar, mejorar, corregir, ampliar su programa de gestión preventiva. Nuestro fin primario, como riesgo de trabajo, es fomentar la gestión preventiva. Indudablemente, ya cuando suceden los accidentes, ya vamos a la segunda fase, que es la gestión prestacional, a través de lo que son los subsidios por accidentes de trabajo, las indemnizaciones y las pensiones y las rentas, ya en caso de que fallezca más personas, producto de un accidente de trabajo. ¿Qué otra cosa estábamos hablando al respecto? Trabajos peligrosos. Sí, hay trabajos que son netamente peligrosos, pero tengo que informarle que la normativa en eso sí existe. Por ejemplo, hay reglamento de seguridad en instalaciones de energía eléctrica, donde nosotros tenemos un reglamento o una licencia, que es importante que esas personas tengan la competencia para poder trabajar en lo que es las líneas de minas eléctricas de alta, media o baja tensión. En lo que es género, está el acuerdo del Ministerio del 082 del Ministerio del Trabajo, donde se habla de lo que es el acoso laboral y dentro de esto también hay las diferencias o acosos por situaciones de género, etnia, condición migratoria, etc. Se ha trabajado bastante eso, pero, sin embargo, debo aclarar que es el competente donde se presenta la denuncia, en el Ministerio del Trabajo, donde ese trámite tiene un término de 45 días para poder ser solucionado. La denuncia tiene que ser presentada por la persona que siente que ha sido acosado. Quiero aclarar una cosa importante que nos decía en algún momento uno de los colegas suyos, psicólogos. El decirle a usted que usted tiene que trabajar más o cumplir con su producción, eso no es un tema de acoso. Es algo netamente de trabajo, pero eso no puede considerarse como un acoso. Entonces hay que diferenciar realmente cuál es el verdadero acoso laboral, cuál es un acoso sexual, o cuál es una discriminación que usted pueda sufrir. Es decir, en esto, nuestros compañeros, tanto del área técnica

como del área médica, tienen bastante experticia. La mayoría aquí ya tienen formación de cuarto nivel, casi la gran mayoría, y conocen de estos aspectos. Nosotros también les orientamos a través de esto.

Entrevistador: Listo, vamos a la siguiente pregunta. Seguimos en esta parte del área de seguridad ocupacional. ¿En qué áreas de salud y de seguridad ocupacional usted ha visto mayor atención, tanto en su empresa como en las demás instituciones? Más atención y menos atención.

Entrevistada: Perfecto. Bueno, las demás siniestralidades, si es que usted quiere notarlo así, es en el área de manufactura. Definitivamente, todo lo que son tareas manuales del área de la construcción tiene un riesgo elevadísimo. Se han producido mucho, últimamente, los accidentes sin itinere. Dentro de estos accidentes sin itinere se ha visto mucho sobre lo que son los famosos motorizados. ¿Qué se denota al respecto? Que hay una deficiencia sobre lo que es una supervisión o un manejo adecuado de estos vehículos motorizados, de estas motocicletas. Las personas no tienen la competencia, no tienen sus documentos en regla, no tienen a veces ni siquiera la licencia para operar esas maquinarias o esa motocicleta. Desconocen las normas de tránsito, no tienen el implemento de seguridad. Y existen muchísimos siniestros que se han presentado últimamente. La tendencia en enfermedades profesionales es lesiones músculos genéticas de miembros superiores, síndromes de túnel carpiano, quervain, tecnoflevitis, que también se ha dado, y problemas siempre de músculos del aparato superior.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Vamos a la siguiente pregunta qué dice, ¿Cuál cree usted que es el papel de los estudios y análisis normativos en el

desarrollo y también en la adaptabilidad de la salud y seguridad ocupacional en el país?

Entrevistado: Muchísimas gracias. Sí, qué bueno que usted me pregunta eso, porque nosotros tenemos, antes de tener una normativa como ahora, nosotros tenemos 45 cuerpos legales en Ecuador, en este momento vigentes, de los cuales nosotros manejamos normas internacionales, tenemos normas nacionales también, ¿no es cierto?, refiriendo a la ley de seguridad social, tenemos códigos del trabajo, tenemos decretos ejecutivos, tenemos ordenanzas, reglamentos, en materia ambiental, en materia de seguridad y salud. Y como decía, nosotros nos basamos en la normativa española, la normativa española contiene casi 1.100 artículos, que es con lo que se basan ellos. Quiero hacer una diferenciación y una aclaración acá, porque muchas empresas confunden que la norma ISO es una norma de cumplimiento obligatorio, no es una norma de certificación, no es de cumplimiento, es una certificación para una eventual situación, una situación que quiera alcanzar la empresa. Nosotros manejamos con las NTP, que son del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, el INSST, ellos tienen las normas técnicas de previsión sobre que son muchos trabajos. Y nuestra normativa habla de que a falta de normas nacionales, nosotros podemos acudir a una norma internacional del conocido prestigio. Quiero hacer énfasis y felicitar también a los gestores de lo que es el INEN, yo soy fanático de normas INEN, ¿por qué? Porque estas normas del INEN son ecuatorianas, hechas para gente del Ecuador, es Made in Ecuador, me encanta eso, porque se adapta a nuestras realidades. Es posible que una normativa extranjera no se adapte al 100% a nuestra realidad y a nuestros conceptos, pero el INEN tiene normas que son de obligatorio cumplimiento, otras que son referenciales,

pero que a mi modo de ver, sí han contribuido, han generado, fomentan la prevención de riesgos de una empresa.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Creo que eso también contesta mucho en el desarrollo de habilidad que se puede tener tanto en el Ecuador como internacionalmente con las normas internacionales.

Entrevistado: Es correcto, miren que la simbiosis que existe o esta armonía entre las normativas nacionales, recuerden que el Ecuador es miembro de la Comunidad Andina de Naciones, entonces tenemos la decisión 584 y la resolución 957, que es del instrumento andino y el reglamento del instrumento andino de seguridad, que también contienen unas normas bastante esenciales y que también son de obligatorio cumplimiento para el Ecuador como país miembro

Entrevistador: Perfecto. Las últimas dos preguntas tienen que ver sobre su opinión como parte de lo que es seguridad ocupacional, como una empresa como el IESS. ¿Cuál es su opinión sobre el futuro de la salud y seguridad ocupacional en el país y en su empresa?

Entrevistado: Bueno, el desarrollo aquí y el objetivo primario, el objetivo primordial acá en Ritmos del Trabajo es fomentar la gestión y prevención de riesgos. Indudablemente nosotros como seguro especializado tenemos que cubrir ya cuando existe una fatalidad o un incidente, pero lo que queremos es evitar eso. ¿Cómo lo hacemos eso? A través de las campañas de prevención que se fomentan, no es cierto, de empresas públicas y privadas, nosotros brindamos esta asesoría, la asistencia técnica, la capacitación, la concienciación al respecto. Tenemos nosotros un cronograma ya establecido, como decía, en las 24 provincias del Ecuador tenemos esta situación para poder dar un amplio margen, sobre todo de asesoría técnica en

materia de seguridad y salud. Y generalmente se hace esto a las empresas pequeñas, generalmente las empresas grandes ya cuentan con esto, ¿no? Entonces nuestro enfoque es hacia allá. ¿Hacia dónde vamos en materia de seguridad y salud? Tenemos que tratar de buscar ese riesgo casi cero, porque es utópico decirle cero, es decir, es una utopía a la que se quisiera llegar, pero que no vamos a poder alcanzar, es una utopía. Sin embargo, es importante fomentar estas charlas, estos foros, estos encuentros también, estas disertaciones sobre las áreas que tenemos nosotros de empresas de alto riesgo. Recuerde que la propia OIT es la que nos da la calificación a través de la clasificación internacional unificada, respecto del nivel de siniestralidad de cada una de las empresas, del nivel de riesgo de cada una de las empresas. Entonces, debemos enfocarnos en eso. Las cámaras de producción también son una gran herramienta a través de lo que yo he podido hacer. Tanto los industriales acá en la ciudad de Quito han sido siempre de gran ayuda para nosotros y siempre vamos de la mano junto con los empresarios, con el comité de empresas, los trabajadores, los sindicatos también que hemos trabajado arduamente en esta materia.

Entrevistador: Perfecto. Eso sería todo por el día de hoy. Le agradezco muchísimo por su tiempo, por su apoyo y espero que sea de mucho beneficio para la disertación. Muchísimas gracias.

Entrevistado: Esperamos que ustedes también fomenten a través de estos trabajos, de estos proyectos, que siga alimentándose la parte preventiva. Es mejor siempre la parte de prevenir antes que hacer las reparaciones integrales. Muchas gracias. A usted.

Karla Pando

Técnico de Salud Ocupacional

Ministerio del Trabajo

Entrevistador: Listo, buenas tardes para iniciar la entrevista vamos a explicar algunos puntos importantes y antes que nada primero sea bienvenida y se le agradece mucho su participación en esta entrevista. Mi nombre es Kevin Terán, soy psicólogo organizacional de la Universidad Católica del Ecuador egresado. La disertación a la que usted está participando tiene como título estudio de la normativa de salud ocupacional en el Ecuador, comparación a la normativa latinoamericana desde el año 2019. Y tiene como principal objetivo el análisis del criterio técnico legal y social de la normativa de la salud ocupacional ecuatoriana y su relación con normas internacionales como la de la OIT. Igual volvemos a recordar que esta entrevista va a ser grabada y posteriormente transcrita para uso exclusivo de la disertación y según sus respectivos objetivos. En este momento vamos a iniciar con la entrevista.

Entrevistador: Primera pregunta, sus nombres completos por favor.

Entrevistado: Karla Pando

Entrevistador ¿Cuál es la empresa en la que actualmente trabaja?

Entrevistado: Ministerio del Trabajo

Entrevistador: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Entrevistado: 9 años. Bueno, en el sector público como les comento 9 años, en el sector público 4 años, pero en el área minera igual en el área de seguridad y salud de trabajo. Y también en la empresa privada lo que es comercialización. Es un sector público, privado. Y también tuve un pequeño periodo en la comisión del IES, que es

el equipo nacional, que básicamente es el que genera lo que son presunciones de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Entrevistador: ¿Cuál es la experiencia que ha tenido usted en la parte técnica de su campo laboral y en la parte legal de su campo laboral?

Entrevistado: En mi campo laboral, bueno, como les comenté, soy ingeniera química, tengo una maestría en seguridad y salud en el trabajo internacional.

Y bueno, básicamente la experiencia laboral desde el inicio. En el ámbito minero es una actividad de alto riesgo, donde usted encuentra absolutamente todos los riesgos laborales, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, absolutamente todos. Y obviamente por la exposición de los trabajadores, eso me ha permitido desarrollar, conocer las estrategias de prevención y tener, conocer cómo actuar en caso de estos accidentes. Sabemos que los accidentes son prevenibles en su mayoría, pero hay otros que a veces resultan inevitables. Pero cómo saber actuar desde la parte técnica. Lo que se refiere a, digamos, en la parte pública, es básicamente la aplicación también de los conocimientos técnicos, nosotros hacemos distintas a los centros de trabajo, verificamos de cómo están las condiciones de trabajo, aplicando metodologías de evaluación y también se apliquen medidas preventivas y de protección. Entonces básicamente es muy importante, todo el tiempo estamos aplicando nuestro conocimiento técnico. Bueno, básicamente a partir de la ingeniería de mí y también en la parte de salud ocupacional a través de la maestría. Bueno, básicamente participando en lo que son elaboraciones de proyectos normativos, tuve la oportunidad de participar en lo que es la validación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, en lo que es trabajo de campo y también la elaboración de las guías y del cuestionario de evaluación que emitió el Ministerio del

Trabajo en el año 2019. También participé en la elaboración del plan integral de prevención de riesgos laborales para micro y pese a que es un programa muy pequeño, de uno a diez trabajadores. Y el último proyecto en el que participé es en la formulación de un proyecto de reforma del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, que es el Decreto Ejecutivo y que actualmente nosotros hemos trabajado en una reforma y que se encuentra en la Presidencia de la República en revisión. Básicamente digamos como los proyectos más relevantes.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Vamos con la siguiente pregunta. Le voy a mencionar algunas de las áreas de salud ocupacional principales y quiero que me comente usted cuáles son las que usted se ha podido especializar o en las que ha trabajado. Son cinco, prevención de riesgos laborales, salud y bienestar en el trabajo, capacitación e información, vigilancia de la salud y cumplimiento normativo.

Entrevistado: Bueno, cumplimiento normativo, prevención de riesgos laborales, básicamente en esos dos. Es donde me desencuentro desde mi formación.

Entrevistador: Perfecto. Según estas áreas ya mencionadas, vamos a las dos siguientes preguntas, ¿Cuáles son las áreas de salud ocupacional que cree usted ha notado mayor atención y desarrollo y las que ha notado menos atención y menos desarrollo? De las áreas que hemos mencionado, tal vez otras que usted también ha trabajado. ¿A las áreas que usted hizo referencia?

Entrevistado: En el caso de yo mayor desarrollo, siempre hablo un poquito más desde el Ministerio del Trabajo que es donde me encuentro, digamos que ha sido mi campo laboral más amplio. Aquí lo que usted lo mencionó que eran capacitaciones,

se ha desarrollado bastante aquí en el Ministerio del Trabajo, hemos ampliado a nivel nacional, se ha contactado con profesionales competentes en el tema que se va a tratar y esto se realiza a través de plataformas virtuales a todo el país. Entonces, yo creo que eso ha mejorado muchísimo, en general esto de las redes de comunicación. Y obviamente en la seguridad y salud ocupacional también se ha visto beneficial. Básicamente es esa área y también lo que es el desarrollo normativo. Nosotros hemos trabajado en lo que es proyectos de reforma, como les comenté, uno de los proyectos macro es el del decreto ejecutivo 2393. Y también otros proyectos normativos que se están trabajando para regular, porque son procesos de inspecciones, también reportes, registro de los empleadores en materia de seguridad y salud del trabajo.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Vamos con la siguiente pregunta. ¿Cuál es su opinión acerca de los proyectos de los planes nacionales que tiene el gobierno, en este caso el Ministerio del Trabajo, para la salud laboral?

Entrevistado: ¿Se refiere a la política? No sé si en este punto se refiere a la política nacional de salud en el trabajo, 2019-2021.

Entrevistador: Sí, exactamente.

Entrevistado: Bueno, eso es algo muy bueno, me parece, desde esa cartera de Estado que se haya emitido esta política, pero hubiera sido un poquito, digamos, como más fuerte si lo hubiéramos acumulado también a seguridad. Es decir, una política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Y estas dos se van a complementar. No obstante, esta política de salud en el trabajo plantea ciertas líneas estratégicas, como es el fortalecimiento del desarrollo normativo, crear ambientes de trabajo seguros y saludables, de que el Ministerio de Salud ejecuta ciertos programas enfocados en eso, pero también incluye una línea estratégica, y es algo muy

importante de lo que se ha venido trabajando, es un diálogo tripartito, un diálogo entre los actores, y sí se ha estado ejecutando de forma coordinada con el Ministerio del Trabajo, y es uno de los ejemplos de este proyecto de reforma del que estoy mencionando, del 23-23. Hubo un método de trabajo donde hubo la participación de empleadores, trabajadores, instituciones del Estado, la academia, entonces esto se ha fortalecido, y de alguna manera está asumiendo las estrategias de esta política nacional de salud en el trabajo.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Vamos con las tres últimas preguntas. La primera es, ¿cuál cree usted que es el papel de los estudios y los análisis normativos en el desarrollo, y también en la adaptabilidad de la salud ocupacional en el país?

Entrevistado: A ver, considero que es importantísimo ver un diagnóstico para saber cómo estamos y hasta dónde tenemos que estar. Entonces si nosotros no tenemos un diagnóstico no podemos saber sobre qué debemos actuar, en qué políticas, en qué campos específicos debemos actuar. Entonces este análisis es bastante bueno el que se realice o el que usted lo está realizando, y obviamente plasmarlos o socializar a las autoridades para que sepan enfocar hacia dónde está la necesidad de regulación.

Entrevistador: Perfecto, y vamos con las dos últimas preguntas, que es, ¿Cuál es la opinión de su persona hacia el futuro de la salud ocupacional, tanto en el Ministerio de Trabajo como en el país?

Entrevistado: Bueno, en las empresas realmente la salud ocupacional va a existir siempre, siempre existen trabajadores, siempre existen empleadores. Entonces es un campo bastante amplio. Considero que si se van a ejecutar, van saliendo estas políticas que ahora han entretenido el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, y es, va a mejorar y vamos a tener este cambio sustancial de tener una medicina curativa y no es una medicina preventiva. Entonces considero que estamos en camino, nos falta obviamente trabajar, socializar a los actores políticos que sepan de la importancia que es cuidar y proteger a sus trabajadores, y que, o ya los empleadores también, ¿no? Y que esto obviamente se va a ver reflejado en su productividad. Considero que la seguridad y salud sí está empezando a fortalecerse aquí en el país, así que hay un campo muy amplio.

Entrevistador: Listo. Muchísimas gracias, le agradezco mucho por su tiempo y otra vez agradecerles por participar de nuevo en esta disertación. Van a ser de mucho beneficio también para el análisis y eso sería por el día de hoy.

Alexandra Mantilla

Ministerio del Trabajo

Cargo: Medico Ocupacional

Entrevistador: Buenas tardes, para iniciar la entrevista vamos a explicar algunos puntos importantes, ¿Sí? Antes que nada, que sea bienvenida y le agradecemos mucho por su participación en esta entrevista. En la disertación que se va a utilizar esta información tiene como título el estudio de la normativa de salud ocupacional en el Ecuador con una comparativa a la normativa latinoamericana desde el dos mil diecinueve. Tiene como principal objetivo el análisis desde el criterio técnico

legal y social de la normativa de salud ocupacional del Ecuador y su relación con las normativas internacionales de la OIT. Igualmente, volvemos a recordar que esta entrevista va a ser grabada y posteriormente transcrita para uso exclusivo de la disertación y según los respectivos objetivos de la misma. Ahora sí, vamos a comenzar con la primera pregunta. Sus nombres, Por favor.

Entrevistado: Claro que sí, con mucho gusto. Mi nombre es María Alejandra Mantilla Fuentes.

Entrevistador: Listo, su título universitario, por favor.

Entrevistada: Soy médico de profesión y tengo una especialización en seguridad y salud ocupacional y también tengo una maestría en prevención de riesgos laborales.

Entrevistador: Perfecto, ¿en qué empresa es la que está trabajando actualmente? Actualmente, laboro en el Ministerio del Trabajo, en la Dirección de Seguridad y Salud del Ministerio.

Entrevistador: Perfecto, ¿cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Entrevistado: Tres años, exactamente.

Entrevistador: Listo. Aparte de la experiencia que tiene de esos tres años en el Ministerio del Trabajo, ¿Cuál es su experiencia en el campo laboral? ¿Cuál ha sido su trayectoria como médico? Y en este caso como médico ocupacional.

Entrevistado: Claro que sí, como médico ocupacional ejército tanto en el sector público como privado, en varias empresas, en tanto del sector de textil, sector textil, también en el sector de trabajo en Sodetur y Chajad, en algunas empresas, prestando justamente mis servicios como médico ocupacional, haciendo la vigilancia de la salud de los trabajadores. Sí, en algunas empresas privadas.

Entrevistador: Perfecto, vamos con la siguiente pregunta qué tiene que ver con la experiencia en la parte técnica en su campo laboral, técnica práctica en su campo laboral. ¿Qué actividades nomás la realizan las empresas que mencionó y en la empresa que está trabajando?

Entrevistado: Dentro de lo que es mi puesto de trabajo, pues exactamente tengo cargos de seguridad de higiene, planes de prevención integral de riesgos, también dentro de mis funciones de atender los casos de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, de lo que corresponden a las personas trabajadoras que no están afiliadas al régimen IESS, se da también este seguimiento y se califican como tal las indemnizaciones para cubrir con estos costos y para los empleadores como parte del incumplimiento que tuvieron en las obligaciones de seguridad y salud, también me encargo de todo lo que es las inspecciones de seguridad y salud, puntualmente por falta de vigilancia de la salud atendiendo estos casos que se generan a nivel nacional, no? Entre otras actividades, también soy miembro del comité de seguridad de higiene del trabajo, el CIS, entonces también soy mi contingente para ciertos proyectos de indemnización que se están actualizando.

Entrevistador: Perfecto. Ahí también me comentaba alguno de los proyectos en los que ha participado, ¿verdad? Dentro de lo que es médico ocupacional. ¿Tal

vez Existe algún proyecto actual que se esté manejando dentro de lo que es el Ministerio de Trabajo en tanto salud ocupacional?

Entrevistado: Sí, sí, actualmente se está trabajando en la reforma del acuerdo ministerial el catorce cero cuatro, el cual es el reglamento de servicio médico de las empresas que está vigente desde hace muchos años y realmente que necesita una actualización, por lo cual se está trabajando en conjunto con el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio del Trabajo para reformarlo y pues esperemos que en los próximos meses pueda salir esta reforma tan ansiada por todos los profesionales que hacen salud ocupacional en el país. Está actualmente ya en una etapa de validación externa con médicos ocupacionales de diferentes empresas para ir recibir estos aportes tan valiosos desde su experiencia y pues que sean aplicables para nuestra realidad, Este sería el principal Y también, obviamente, mencionar que algo muy muy relevante que se ha hecho en estos últimos años en base a la sentencia tres diecinueve JPI acumulados que emitió la Corte Constitucional en del Ecuador en agosto de dos mil diecinueve, en atención a esta disposición que dio la corte, pues se ha reformado también el acuerdo ministerial para las salas de apoyo a la alfombra materna, que sean obligatorias para el sector privado y público, para ambos sectores, porque había si la normativa para el sector privado únicamente, pero también se ha trabajado en la emisión de esta normativa para que sea a nivel nacional todos los sectores laborales en concordancia incluso con la ley orgánica del cuidado humano, que se dio recientemente el doce de mayo. Entonces, eso también mencionar creo que es muy importante.

Entrevistador: Listo, muchísimas gracias, igual, muy bueno el aporte de estos proyectos que me está comentando dentro de lo que es el país. Bueno, vamos a la

siguiente pregunta, que tiene que ver con las áreas de salud profesional en las que usted ha trabajado, se ha especializado, que son, las principales son prevenciones de riesgos laborales, salud y bienestar en el trabajo, capacitación y formación, vigilancia de la salud, y cumplimiento al normativo. Claro está que pueden ser una, dos, o tres áreas en las que puede usted mencionar.

Entrevistada: Bueno, dentro de las principales áreas, pues, yo creería que estamos con la prevención de riesgos laborales, obviamente, y la vigilancia de la salud de las personas fuertes, en los que más se ha trabajado estos últimos años, y pues, obviamente hay más disciplinas dentro de la salud ocupacional que el país requiere, que requiere, lanzar, digamos, de alguna manera, estas especialidades, maestrías, para seguir preparando a los médicos ocupacionales en las respectivas ramas que tiene esta linda profesión que es la prevención, justamente.

Entrevistador: Excelente. Vamos con la siguiente pregunta, por favor. Tal vez alguno, tal vez alguno de las áreas que me mencionaba que no haya yo comentado.

Entrevistado: Si, la psicología laboral y ergonomía laboral, son disciplinas medias que realmente, tengo entendido, solo dispone en la Universidad Internacional SEK, actualmente en la formación de este campo específico, pero sería bueno que se formen más profesionales en esta área para justamente dar atención a estos principales riesgos que se han identificado en las empresas, tanto del sector público como privado. Perfecto, creo que también es una perspectiva nueva que no se ha comentado en las entrevistas, pero de verdad creo que la formación educativa de los que van a ser médicos ocupacionales tiene que, tiene que ver con todo eso.

Entrevistador: Muchísimas gracias. Eso sería todo por el día de hoy le agradecemos por su tiempo y su aporte será de gran ayuda para la investigación.

Ing. Karina Montenegro

ADITMAQ

Cargo: Jefa de Seguridad y Ambiente

Entrevistador: Bueno, primero, buenas, buenas tardes, vamos a comenzar con la entrevista del día de hoy. Antes de comenzar, vamos a explicar algunos puntos importantes. Antes que nada, primero, bienvenida, y te agradezco mucho por tu participación en esta entrevista. Mi nombre es Kevin Terán, soy psicólogo organizacional egresado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y la disertación a la que será utilizada esta información tiene como título, estudio de la normativa de salud ocupacional en el Ecuador, comparación a la normativa latinoamericana desde el año dos mil diecinueve. Tiene como principal objetivo el análisis desde el criterio técnico, legal, y social de la normativa de salud ocupacional del Ecuador, y su relación con las normativas internacionales como son de la Organización Internacional del Trabajo. Y bueno, vamos a recordar que esta entrevista va a ser grabada y posteriormente transcrita para uso exclusivo de la disertación, y según sus respectivos objetivos. En este momento vamos a comenzar con la entrevista. Primera pregunta, ¿cuáles son tus nombres completos?

Entrevistada: Bueno, buenas tardes Kevin, gracias por haberme considerado como parte de tu trabajo o de título universitario. Mis nombres son Karina Lisbeth Montenegro Mora, y mi título de base de ingeniera ambiental, tengo una maestría en sistemas de gestión integral, que están basados en sistemas bajo las normas ISO catorce mil uno y cuarenta y cinco mil uno, y mi otro título es magister en seguridad y salud ocupacional, como mencioné, en prevención de riesgos laborales.

Entrevistador: Perfecto. ¿En qué empresa estás trabajando actualmente?

Entrevistado: Actualmente estoy trabajando en la empresa Aditmaq, una industria dedicada a la fabricación de productos alimenticios de línea animal y de línea humana.

Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en ADITMAQ?

Entrevistado: En ADITMAQ llevo alrededor de un mes y medio trabajando aquí, pero previo a eso estuve en una industria farmacéutica, ya te comentaré durante la entrevista de esa experiencia.

Entrevistador: Sí, justo en la siguiente pregunta hablamos de eso. ¿Cuál es tu experiencia en tu campo laboral? ¿Cuál ha sido tu trayectoria común en la parte de seguridad ocupacional y salud?

Entrevistado: Bueno, yo me he desempeñado tanto en el área pública como en el sector privado. He trabajado tanto como analista de seguridad y salud, como supervisora de seguridad, salud y ambiente y como jefe de seguridad, salud y ambiente. Obviamente me he desempeñado también en la industria como técnico de seguridad y salud ocupacional. Mi primera experiencia, por llamarlo así, del área de seguridad la desempeñé en el cuerpo de ingenieros del ejército. Ahí fui supervisora de seguridad, salud y ambiente en un proyecto bastante grande que estaba dedicado al mantenimiento de la tubería del SOTE, del sistema de productos trans ecuatorianos. Ahí yo lideraba el área de supervisión de todas las cuadrillas que se dedicaban a estos trabajos, sobre todo trabajos de soldadura en alto riesgo, porque el SOTE, como tú sabes, pues transporta todo lo que es el combustible del país y pues obviamente tenían ahí el riesgo tanto de la soldadura como tal, pero además

sumado a eso el riesgo del combustible que se transporta por estas tuberías y también el mantenimiento de tanques de almacenamiento de estos mismos combustibles en la refinería de Esmeraldas. También luego de eso me desempeñé como jefe y técnico de seguridad, salud y ambiente en la empresa Qualipharm, que es una industria farmacéutica. Ahí trabajé alrededor de cuatro años, se me olvido decir que en el cuerpo de ingenieros estuve como dos años más o menos, luego pasé a Qualipharm. Qualipharm es una industria que fabrica tanto cosméticos como productos farmacéuticos. Aquí los principales riesgos que se manejaban en mi opinión personal, eran los riesgos mecánicos, ergonómicos y psicosociales a los cuales están expuestos. Ahí lo que hice fue pues implementar todo lo que es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y toda la parte de cumplimiento normativo, regularización frente al cuerpo del bombero, su obtención de reglamento interno de seguridad y liderar la unidad de seguridad y salud ocupacional que conlleva también todas las actividades de la vigilancia de la salud de la mano con el médico ocupacional. Posteriormente, pues ahora estoy aquí en Aditmaq desempeñando la misma función como jefatura de seguridad, salud y ambiente y en conjunto con mi compañera técnico de seguridad en el trabajo, pues lideramos también toda esta parte y estamos trabajando de la mano con el médico ocupacional en toda la implementación de los proyectos y programas que existen o que han planteado las entidades de control, en este caso el Ministerio del Trabajo, el IES y el Ministerio de Salud. Previo a eso, no te he comentado el resto de mi trayectoria laboral porque llevo casi 12 años en este sector de seguridad, salud y ambiente, pero en las, en mis trabajos previos estuve más enfocada en el tema ambiental, sin embargo, si hay un, uno de los temas que trabajé en el Ministerio de Salud justamente, yo trabajé en el Ministerio de Salud cuatro años no consecutivos, estuve dos años, luego trabajé en

otra industria farmacéutica como técnica ambiental y posterior a eso volví al Ministerio de Salud, ahí trabajé como especialista de salud y ambiente y ahí me desempeñé en algunos proyectos de salud en el trabajo porque eso es justamente a lo que se enfoca en la Dirección Nacional de Ambiente y Salud en la que yo labore, esa es mi trayectoria.

Entrevistador: Excelente.Cuéntame un poquito más de esta parte de los proyectos que realizaste, en especial el que me contabas tú, el tema del Ministerio de Salud Pública.

Entrevistado: Sí, en el Ministerio de Salud Pública, bueno, trabajamos en algunas normativas o políticas públicas que tenían como objetivo justamente el evidenciar la existencia de este eje importante que es la salud ocupacional porque en el Ministerio de Salud generalmente se centraba en los temas en salud pública, pero se dejaba de lado el tema de la salud en el trabajo que también constituye un tema de salud pública, entonces trabajamos en algunos temas iniciando por el Código Orgánico de Salud, ahí se incluyó algunos artículos que ya hacían referencia a la obligatoriedad que tiene el Ministerio de Salud Pública de ser recto también en el área de salud en el trabajo, entonces ahí ya se desglosaron ciertos temas de importancia dentro del Código Orgánico de Salud. Posterior a eso, para desarrollar o dar cumplimiento a ese Código Orgánico de Salud, se empezó a desarrollar la Política Nacional de Salud en el Trabajo, que está vigente hasta el año 2025. El objetivo de este proyecto fue visibilizar, primero fortalecer la rectoría que tiene el Ministerio de Salud Pública en este ámbito, como te comentaba, otro de los ejes importantes era visibilizar el trabajo que realizan los médicos ocupacionales y su especialización también como médicos ocupacionales, porque si bien es cierto, hoy en día existen

médicos que han trabajado en el área de salud ocupacional o salud en el trabajo y que tienen una maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, no se ha fortalecido la formación específica o de especialidad que es la de Medicina en el Trabajo, que es algo sumamente distinto la maestría de Seguridad y Salud. Eso se buscaba también con esta política. Otro eje que me parece importante de esta Política Nacional es que se buscaba garantizar también en el personal que trabaja sin dependencia, sin relación de dependencia y en las personas que trabajan digamos al día a día, cómo se podría garantizar la salud de estas personas en el trabajo o cómo se podría de alguna manera implementar la vigilancia de la salud de estas personas de acuerdo con el riesgo que conlleva su actividad. Entre esas personas, por ejemplo, están justamente los profesionales que ejercen sin relación de dependencia, sino que trabajan bajo facturación, por ejemplo, como servicios profesionales, como esas personas que no tienen la obligatoriedad de estar afiliados al IESS y no tienen tampoco una relación de dependencia, pueden llegar a que se les garantice la atención médica, la prevención, la reinserción laboral, entre otros temas. Otro de los ejes importantes era el trabajo informal, que está bastante regular, no regularizado pero sí normalizado aquí en el Ecuador, sobre todo en las áreas de la construcción, en las áreas del mantenimiento, hay muchas personas que trabajan por contratos de semanal, mensual o diarios y que no reciben este derecho por parte del IESS de la vigilancia de la salud, porque obviamente al estar trabajando durante cortos periodos de tiempo, el empleador, no sé, ninguno de los empleadores se hace responsable de hacer ese seguimiento de la salud de estos colaboradores. Asimismo está, por ejemplo, el ámbito de los trabajadores, de los comerciantes autónomos que trabajan en la calle, por ejemplo, en la calle de la emergencia, pues tienen su exposición también a ciertos riesgos laborales y un tema importante ahí que surgió era el tema

de estas personas comerciantes que están siempre expuestas al sol, a las radiaciones solares y que este es un tema de salud pública que se está manejando porque últimamente se han incrementado los índices de cáncer de piel, pero que no se les está considerando a estas personas, que son las que principalmente están expuestas a ese riesgo. Este es otro de los temas que se trataba de abarcar en esta política y otro tema importante también era el de los, del personal que trabaja en las áreas de fumigación, en plantaciones, por ejemplo, de tabaco, plantaciones agrícolas que están bastante expuestos al riesgo químico que podría conllevar enfermedades, como por ejemplo se ha visto presencia de cáncer de la piel también, de leucemia e incluso de otras enfermedades laborales por estar expuestos a riesgo químico en las personas del sexo femenino, las mujeres que están en edad de ser gestantes y que al estar expuestas pueden incluso conllevar malformaciones en su, en sus niños. Eso era lo que se visibilizó como parte de este problema y por eso se trabajó esta política nacional. Asimismo se trabajó en la importancia de dar el reconocimiento a los médicos ocupacionales que hoy en día trabajan en las empresas con sueldos de médicos generales y que sin embargo están desempeñando funciones especializadas, que no son del médico general. Entonces se buscaba también incluirlos en la carrera médica, ¿no es cierto?, para que ellos tengan un escalafón salarial distinto al del médico general. Eso te puedo comentar como a breves rasgos qué es lo que se trabajó en este proyecto y que bueno, es uno de los proyectos en los que he participado y me he sentido bastante pues satisfecha del trabajo realizado. Ahora solamente, obviamente queda la implementación de estas políticas públicas a través de la reglamentación para su aplicación.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Es importante destacar que la política de salud nacional es uno de los documentos centrales utilizados en esta

disertación, así que muchas gracias. Vamos a la siguiente pregunta, vamos a hablar un poquito de las áreas de seguridad ocupacional. Ya me has mencionado algunas de las que has trabajado. Vamos a unirle también con las otras dos preguntas de una vez, porque si ya se ha mencionado bastante el tema de las áreas de seguridad ocupacional en las que has trabajado, ¿Cuál creerías tú dentro de las que tú te has especializado? ¿Cuáles serían las áreas en las que se ha dado mayor atención dentro de tu empresa, dentro de las empresas que has trabajado y también dentro de lo que es las instituciones públicas como es el IESS, es del gobierno, el ministerio de salud público?

Entrevistada: Ya, bueno, claro. Yo al ser técnico de seguridad y salud en mi trabajo he estado enfocada, digamos que, en todos los ejes, ¿no? Porque al manejar un sistema integral dentro de las empresas nosotros tenemos que realizar acciones tanto de prevención de riesgos laborales, de cumplimiento normativo, de vigilancia de la salud a través del médico ocupacional, esas como las principales. Entonces tengo conocimiento de todos estos ejes de trabajo. Creo que en las empresas se da mucho más énfasis en el cumplimiento legal porque obviamente está sujeto a sanciones, el hecho de ir a cumplir legalmente algún requisito. Sin embargo, en las empresas, en la mayoría de las que he tenido conocimiento, sucede que muchas veces se implementan acciones pero se lo hace más allá del objetivo que sería, por ejemplo, en este caso prevenir riesgos laborales, prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Lo que se hace es más bien implementar acciones muy básicas que muchas veces se busca que inclusive no sean costosas o que no involucren un presupuesto adicional a las empresas y esas son las que se cumplen y lo que se hace

básicamente es tratar de mantener evidencia documentada de lo que se ejecuta, es decir, casi siempre el tema de capacitaciones que es lo que menos involucra recursos y que se lo puede hacer. Capacitaciones es a lo que se le ha dado más énfasis a las empresas en las que he trabajado y he visto mucho déficit en lo que es la implementación ya de control. Del control basándose en el principio de jerarquía de controles, es decir, eliminar primero el riesgo en la fuente y luego sí irnos al tema de entrega de equipos de protección personal. ¿Por qué hago referencia a esto? Porque justamente las empresas, la visión que tienen es de que hay un riesgo, por ejemplo, en una máquina, en un proceso hay un riesgo y lo que hacen es entregar equipo de protección personal y pensamos que con eso estamos cumpliendo la normativa y muchas veces el técnico de seguridad lo que hace es casi siempre reportarle al gerente, al empleador cuáles son los riesgos existentes e incluso plantearle cuáles son los controles, por ejemplo, controles de ingeniería, implementar guardas de seguridad. Sin embargo, estos temas casi no se los ejecuta porque involucran rediseños ingenieriles que conllevan recurso económico bastante grande y no se los ejecuta. Entonces he visto déficit en ese ámbito y como te digo, énfasis en el ámbito de la capacitación. Eso con respecto a las empresas. Con respecto a los entes de control y de rectoría en salud ocupacional, considero que es mi percepción obviamente, creo que ellos deben tener mejor el conocimiento, pero sí pienso que les falta capacidad operativa para, por ejemplo, realizar inspecciones que vayan más allá de la revisión documental, que vayan más allá de, por ejemplo, cargar evidencias de cumplimiento en el sistema único de trabajo, porque eso se lo puede hacer y no siempre, no siempre es una evidencia de haber cumplido, es una evidencia de cargar información nada más, pero no te evidencia que realmente tu gestión está siendo efectiva, no es cierto. Entonces sería importante que el Ministerio de Trabajo en este

caso, fortalezca esta capacidad operativa de sub técnicos, contrate más gente, redistribuye, realicen cronogramas de inspecciones in situ para que los técnicos puedan ir y visualizar que realmente existe cumplimiento. También veo que últimamente, bueno, yo trabajé también cuando estuve en el Ministerio de Salud en el acuerdo, en la, ¿Cómo se llama? En la actualización del acuerdo ministerial 1404, que es el que regula los servicios médicos de empresas y lamentablemente, bueno, las normas a veces uno las desarrolla y se quedan en borrador y los entes de gobierno no las, no las emiten, no las revisan, no sé cuál sea la razón, pero por ejemplo, este acuerdo ministerial 1404 y el decreto Ejecutivo 2393 también que se trabajó en ese entonces en la revisión en el Ministerio de Salud, ya de eso han pasado como cuatro o seis años más o menos y todavía no tenemos un decreto Ejecutivo 2393 actualizado a la fecha porque el que tenemos es de los años ochenta y lo mismo sucede con el 1404 por ejemplo, el 1404 ya haciendo más referencia a la vigilancia de la salud incluso plantea que los médicos ocupacionales deben trabajar por horas en las empresas, cuando la prevención de la salud conlleva muchas actividades, no solo es la vigilancia, es la reinserción, es la prevención, es la atención inclusive al paciente, entonces en cuatro horas, por ejemplo, un médico ocupacional dedicado a una empresa de doscientos cincuenta trabajadores no logra trabajar efectivamente la prevención, ¿Sí? Eso creo que se ha dejado de lado y creo que se debería de retomar esas actualizaciones, hacer un cálculo real de cuál es el tiempo requerido y la carga laboral que tiene un médico ocupacional para que la vigilancia sea efectiva, para que no solamente en papeles cumplamos de que tenemos un médico ocupacional, pero que no se efectiviza y en realidad no se está viviendo la vigilancia de la salud. Y también creo que dentro de esos temas es importante considerar también el tema de riesgo psicosocial.

Entrevistador: Perfecto eso sería por el día de hoy muchas gracias, su aporte va a ser de gran ayuda para la investigación de la disertación.

Dr. Oswaldo Hidalgo

ADITMAQ/ VERIS

Cargo: Médico Ocupacional

Entrevistador: Buenos días mi nombre es Kevin Terán y soy Egresado de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica del Ecuador. Es un gusto poderlo tener aquí. Vamos a explicar algunas cositas antes de empezar la entrevista, ¿Sí? Como se había comentado en el consentimiento informado, esta entrevista va a ser grabada y luego transcrita para el uso exclusivo de lo que va a ser la disertación. En este caso, vamos a la disertación que se va a hacer es donde estoy de la normativa ecuatoriana en la salud ocupacional versus la internacional que sería la de la OIT, el objetivo principal de que tienen esto es un estudio y un análisis de los pros y los contras, en qué está basada la normativa, y también el eje técnico, cultural y social de la misma. Vamos a comenzar entonces con la entrevista, por favor, la primera pregunta, ¿Cuáles son sus nombres completos?

Entrevistado: Listo, mi nombre es Oswaldo Hidalgo Pérez, soy médico ocupacional de Veris.

Entrevistador: Perfecto. ¿Cuál es su título universitario? ¿O sus estudios?

Entrevistado: Bueno, tengo mi título de médico, doctor en medicina y cirugía en la Universidad Central, y mi posgrado es de seguridad y salud ocupacional en la Universidad de Aconcagua de Chile.

Entrevistador: Perfecto. ¿Cuál es la empresa en la que está trabajando actualmente?

Entrevistador: Bueno, yo trabajo en Veris, pero presto servicio a varias empresas, ahorita estoy prestando servicios a Aditmaq, que es una empresa de aditivos alimentarios y maquinarias, estoy trabajando en Estratega Corp., que es una empresa administrativa del Grupo Futuro, y en Alimentos Yupi, en las bodegas de Quito, en las tres empresas que estoy actualmente.

Entrevistado: Perfecto. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en estas empresas que mencionaba?

Entrevistado: Bueno, en Aditmaq llevo trabajando ya cinco años, ya voy a los seis, en Estratega Corp. dos, y en Alimentos Yupi también dos, pero como médico ocupacional ya voy más de diez años en Veris, no, como médico de Veris, más de diez años en la empresa.

Entrevistador: Bueno, vamos a la siguiente pregunta, muchas gracias. Cuénteme un poquito más de su experiencia en esta trayectoria que mencionaba en su campo laboral, en este caso de médico ocupacional.

Entrevistado: Bueno, como médico ocupacional, empecé, como le digo, hace más o menos unos once, doce años, empecé en una empresa de servicios que se llamaba, se llamaba Confianza, que era una empresa de mercaderistas, donde realmente ahí no había nada, implementamos el sistema de salud, de seguridad y salud ocupacional, junto con el técnico, y ahí fue mi primera experiencia. Después he pasado por empresas de operativas como farmacéuticas, como empresas de productos de limpieza, empresas de, como la que estoy actualmente, de producción

de alimentos, y también he pasado por empresas administrativas, operativas, como en Keyport, como en empresas como Metropolitan Turing, que es una empresa de servicios turísticos, he trabajado también en seguros confianza, en Siemens, en la empresa, en la empresa de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, en la parte administrativa también, y en otras empresas también de servicios, nada más en empresas de servicios que en otra cosa, pero la experiencia es de todas las áreas, realmente.

Entrevistador: Perfecto, vamos a saltarnos a la octava pregunta, que también tiene que ver con las dos anteriores, es más que me comente en los proyectos en los que usted ha participado relacionados a la salud ocupacional y en las actividades que usted ha realizado dentro de este campo, en las empresas que usted ha prestado.

Entrevistado: Bueno, en todas las empresas hemos implantado el sistema de seguridad y salud, no, principalmente, bueno, yo tengo más recuerdos de la primera empresa, porque como le digo, no tenían nada, entonces ahí implantamos la seguridad en el caso de las personas, porque era una empresa que daba servicios de mercaderistas y promocionaban los helados, entonces había contacto con el hielo y las chicas, las chicas que eran mujeres más en su mayoría, se producían quemaduras, entonces les implementamos, les dimos capacitación, implementamos los equipos de protección y también el riesgo ergonómico que tenían, en el riesgo ergonómico y también implementamos el programa de pausas activas y en el riesgo psicosocial e implementamos medidas de control del estrés, no, y de los riesgos psicosociales. En todas las empresas donde he estado, realmente se ha implementado esto de las pausas activas, porque la mayoría tiene, como usted

conoce, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales, entonces lo que más se ha hecho es en esa parte, en la parte ergonómica y en la parte psicosocial.

Entrevistador: Listo, perfecto, antes de continuar la siguiente pregunta, le voy a explicar un poquito cuáles son las áreas de salud ocupacional en las que vamos a hacer referencia en este estudio y que me cuente cuál de estas es la que se ha especializado, sí, o en la que usted ha trabajado más tiempo. Entonces, como los ejes principales que son la prevención de riesgos laborales, la salud y bienestar en el trabajo, la capacitación y la información, la vigilancia de la salud y el cumplimiento normativo.

Esos son los principales ejes. Espero que me comente tal vez cuál es el que usted se ha especializado más dentro de las actividades que ha realizado como médico ocupacional.

Entrevistado: Bueno, realmente las he hecho todas, ¿no? Pero más se ha hecho capacitación y formación, y también el cumplimiento del programa de vigilancia.

Entrevistador: Perfecto, Vamos a la siguiente pregunta entonces. Dentro de estas áreas que hemos mencionado, ¿Cuál cree usted que es la que se ha tomado mayor atención, mayor preocupación dentro de las empresas que usted ha trabajado? ¿Y cuál es la que menos se ha desarrollado en las empresas que usted ha trabajado?

Entrevistado: Bueno, lastimosamente en él, no solo en las empresas donde se trabaja, sino en el país, existe falta de compromiso, falta de, de ver lo que realmente es la seguridad y la salud. En lo que más se ha trabajado sí es en capacitaciones, porque es lo que más da apertura a las empresas y en lo que menos es en él, en lo del programa de vigilancia, en el sentido de que la mayoría de empresas, como le

decía, lo que hacen es por cumplir la ley, ¿no? Entonces lo que hace la empresa es, realiza los programas de prevención de ley, que son los que les revise el Ministerio de Trabajo, pero se limita eso, no se amplía en una protección mayor a los trabajadores.

Entrevistador: Perfecto, o sea, dentro de esta pregunta, ¿usted consideraría que se realiza en la mayoría de empresas, en instituciones también públicas, tanto como en las que auditan igual lo mínimo posible, e igual en el cumplimiento lo mínimo posible?

Entrevistado: Sí, realmente es así, o sea, se realiza los programas que son para cumplir, para cumplimiento de las auditorías, y de ahí no sé, no se realiza más lastimosamente.

Entrevistador: Perfecto, y en ese caso, ¿Cuál cree que sería la falla de las instituciones y las empresas?, y ¿Cuál sería la solución?

Entrevistado: ¿Igual de las instituciones y de las empresas? Bueno, o sea, la falla de las empresas realmente son varias, ¿no? Pero la principal sería la falta de información sobre los beneficios que causa, que, que produce tener el programa de vigilancia, que produce la salud ocupacional en general en las empresas, entonces lo que le falta es el conocimiento de los beneficios, ¿no? Y, ¿qué es lo que está, ¿qué es lo que está fallando? Es el apoyo, ¿no? O sea, la comunicación, porque desde hace varios años existe esto, bueno, yo me acuerdo que cuando yo empecé, que es más de 10 años como le indico, esto era un boom, era un boom en la salud ocupacional, nadie sabía lo que era, ni nadie quería, quería saber, porque decían los empresarios que es un gasto para la empresa, pero realmente había gente, sí, hay, como hay de todo, gente que sí se preocupaba y vio la importancia de esto, entonces

yo creo que en lo que falta es que las autoridades, es decir, en este caso, en el Ministerio de Trabajo, realice más controles y más difusión de los beneficios que causa el tener el programa de salud ocupacional, de las charlas, de las capacitaciones y de todo el programa en general.

Entrevistador: Perfecto, muchas gracias por su aporte, me parece excelente. Vamos a la siguiente pregunta, entonces, ¿Cuál es la opinión que tiene usted sobre los proyectos del Plan Nacional para la Seguridad Ocupacional? Igual puede referenciar cualquiera que usted conozca.

Entrevistado: Bueno, o sea, los proyectos son buenos, los proyectos del Plan de Promoción de la Salud son buenos, o sea, por ejemplo, ahorita estamos en él, en lo de la promoción de la salud con el Plan Actívate y Vive, pero como le decía lastimosamente, ya estuvimos en una capacitación y nos dijeron que esta era una, una normativa que iba a ser auditada pero que no iba a ser sancionada, es decir, si es que, si es que, si es que la auditaban y no cumplían, lo que iban a tener que hacer es dar un tiempo mayor para cumplirlo, entonces, lastimosamente en el país, y bueno, en general en toda Latinoamérica, porque yo me gradué en Chile, entonces, pasaba realmente lo mismo, pero lo que hicieron ahí y lo que falta que hagan aquí es que las, realmente las sanciones para las personas, las empresas o las, las instituciones que incumplan con esta normativa sean más drásticas en el sentido de que las personas se preocupen, ¿no? Y de ahí crear una, realmente una cultura de prevención en salud.

Entrevistador: Perfecto. Creo que también tiene que ver bastante con el tema que hablábamos del cumplimiento. Muchas gracias. Vamos a la siguiente entonces pregunta, que tiene que ver con mi disertación en realidad. ¿Cuál cree usted que es

el papel de los estudios de análisis normativos en el desarrollo y adaptabilidad de la salud y seguridad ocupacional, en este caso en el país, en Ecuador?

Entrevistado: Bueno, es muy importante porque estos estudios lo que hacen es dar los beneficios, ¿no? Dar a conocer los beneficios de este plan, del plan de promoción de la salud. Entonces, si es que, mientras más estudios haya, es mejor porque la gente va a conocer más de lo que se trata la promoción de la salud y las empresas, como le digo, van a conocer más de los beneficios que causa la promoción de la salud, porque es un, es hasta ahora, como le digo, solo un cumplimiento, solo una parte de las auditorías que deben cumplir las empresas, pero si es que existe más, más, más estudio de esto, más, más divulgación de esto, entonces va a mejorar la promoción en la salud, los planes de promoción en la salud.

Entrevistador: Perfecto, muchísimas gracias. Vamos a las últimas dos preguntas, que es, la opinión sobre el futuro de la salud y seguridad ocupacional, tanto en el tema técnico como en el tema jurídico, como legal, y tanto en su empresa o en las empresas que usted está trabajando y en el país.

Entrevistado: A ver, eh, bueno, hay que empezar desde el principio, ¿no? Si uno no se hace algo, no, no, no van a mejorar las cosas, entonces uno desde la empresa debe empezar cumpliendo, no solo, no solo cumpliendo con el programa, sino dando medidas para ampliar el programa y para dar a conocer a los empresarios donde se trabaja los beneficios de, del plan y de la promoción de la salud, ¿no es cierto? Eso, eso en primer lugar, a nivel del país, a nivel del país, si hay que crear leyes que sean más, más estrictas, como le digo, en el incumplimiento de las leyes, de las leyes y de los planes de seguridad y salud. Mientras no exista esto, mientras no existan auditorías, inspecciones, y como le digo, una real, una real, real sanción,

lastimosamente somos llevadas por el mal, y si no nos sancionan, dejamos pasar, y no, no es, no es de cumplimiento obligatorio. Entonces, la, la normativa y la ley falta que ponga la ley sea más drástica en las sanciones que, que, por incumplimiento de los planes de seguridad, y a nivel, a nivel ya un poco más amplio de, de toda Latinoamérica, porque esto es, es en comparación, todos los, están, están basados en, en el instrumento andino, ¿no? Pero el, el, en Latinoamérica y hay varias excepciones, como le digo, como le comento, como Chile, que es donde están más avanzados en este aspecto, y es porque se pusieron sanciones drásticas, los gobiernos hicieron sanciones drásticas, y pensaron más en la gente que en los empresarios, porque ahora lo, la mayoría de los gobiernos están basados en, en aquí en el país y en Latinoamérica, lo que piensan es más en la empresa, no en los empresarios, sino en la gente trabajadora.

Entrevistador: Perfecto, le agradezco mucho, muchísimo su aporte va a ser de gran ayuda en la disertación.

Entrevistado: Listo, un gusto, Kevin.

Tabla 2
Principales resultados de las entrevistas realizadas

PRIMERA ENTREVISTA ING. KARLA MALDONADO
LIMITACIONES GERENCIALES: ● Bueno, realmente como el área de seguridad y salud ocupacional no es muy, digamos, no es muy apoyada por las empresas, realmente la mayoría de los dueños, de gerentes lo ven como un gasto más que como una inversión. Entonces, realmente no he tenido la oportunidad de poder desarrollar un proyecto como tal, porque básicamente las empresas lo que hacen o lo que buscan es cumplir con lo básico que te pide la ley. Si tú quieres hacer algo adicional, lamentablemente no te permiten, no te dan la apertura o básicamente la parte económica es la que nos limita bastante.

- Sí, totalmente, porque como te comentaba, las empresas lo ven más como un gasto, piensan que es solamente gastadera de plata y realmente no se preocupan en que realmente el bienestar de los trabajadores es el principal motor que la empresa tiene para que ellos puedan producir de una manera efectiva, ¿no?

NORMATIVA ANTIGUA/OBSOLETA

- Bueno, no diría yo que la legislación en tema de seguridad de salud ha cambiado, la verdad, porque tenemos una normativa de hace muchos años que sigue ya muy obsoleta, digámoslo así, porque hay algunas cosas que necesitamos nosotros los prevencionistas que hacemos este trabajo, que se actualice efectivamente y eso es lo que realmente necesitamos, porque estamos ya con leyes que ya no están muy aterrizadas a nuestra realidad, entonces, considero yo que es importante que se actualice estas normas justamente, que se revise, que se haga comparaciones, porque hay unas normas que se contradicen con otras, hay unas normas que piden, o sea, como que repiten lo mismo que piden otras, pero con otros temas, nombres diferentes, digámoslo así, pero en esencia es lo mismo, lo que a la final a nosotros como prevencionistas de las empresas nos causa mucha complicación, porque nos toca duplicar el trabajo, pero hacer otro nombre o hacer otro título y eso es lo que realmente a nosotros nos quita tiempo, que de por sí las empresas no nos dan tiempo para poder hacer nuestras actividades, más en empresas de producción es más complicado que nos reciban tiempo para poder desarrollar las actividades y si después de esto tenemos varias leyes con muchas actividades que tenemos que cumplir, vacíos legales también, nos complica muchísimo a nosotros los prevencionistas

AUDITORÍA PARA EMPRESAS REGULADORAS

- Todas las empresas públicas no cumplen a cabalidad del tema de seguridad, incluso las mismas empresas que nos regulan a nosotros no cumplen con las normas de seguridad como debe ser, a nosotros nos exigen el cumplimiento, nos auditan, nos multan, nos sancionan como empresas privadas, pero a ellos no hay quien les sancione y a ellos no hay quien les multe y lamentablemente en ellos no se aplica la seguridad. Entonces, en tema del, por ejemplo, de las atenciones del IESS, nosotros como empresa privada tenemos la obligación, porque eso está en la ley, que el trabajador que tenga su accidente laboral debe ser atendido en las entidades del IESS, obviamente por el hecho de que están asegurados y todo eso, pero la atención es terrible, es terrible

PUNTOS IMPORTANTES:

- Normativa base del año 1989- es decir muy antigua
- Actualizar la normativa evita vacíos legales y mejora el tiempo de adaptación e implementación de los planes de salud ocupacional.
- El área de salud ocupacional no es apoyada en la mayoría de empresas.
- Las actividades del área de salud ocupacional son vistas como un gasto.
- Las empresas se limitan a cumplir con la normativa básica.
- No existe un balance justo de las sanciones por incumplimiento de la normativa
- Las instituciones que ofrecen los servicios de salud para accidentes laborales no tienen la infraestructura física y administrativa para abastecer de manera eficiente cualquier siniestro.

SEGUNDA ENTREVISTA
ING. DARÍO ALVAREZ

EXISTE UNA NORMATIVA NACIONAL REGULADA

La normativa nacional después fue desarrollada, a través de lo que es, hablándole a nivel de Seguro Social, a la resolución 390, que era de Consejo Superior en ese tiempo. Después se evolucionó, ah, perdón, antes de eso era la resolución 741, el Consejo Directivo. Luego fue el Consejo Superior con la CD 390. Y luego tenemos actualmente la resolución CD 513, que es la que contiene el Reglamento de Seguridad y Salud y que va acompañado con la resolución CD 517, que contiene el Reglamento de Responsabilidad Patronal.

¿Por qué me permite hablar de las dos? Porque el órgano que decide administrativamente, a nivel de riesgo del trabajo, es la Comisión Valoradora de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal. Es decir, es esta comisión, a través de un acuerdo administrativo, Indica cuál es la lesión que ha tenido el trabajador, cuál es la indemnización a la que tenga derecho, y si es o no una responsabilidad patronal. Justamente el lunes de esta semana, es decir, el lunes 3 de julio, esta comisión ya cumplió seis años de vida administrativa, ¿no? En cuanto a la normativa.

EXISTEN PROYECTOS DE VISIBILIZACIÓN

La primera son los servicios técnicos que nosotros damos, servicios asistenciales, es en materia de prevención a través de lo que son nuestras capacitaciones, a través de las 24 provincias a nivel nacional tenemos ya eventos programados de capacitación en materia de seguridad y salud con cursos específicos en factores de riesgo. Son cursos específicos, me refiero, en materia de seguridad y salud. Tenemos también la asesoría de asistencias técnicas que nosotros damos en materia de higiene, tenemos también nuestro laboratorio de higiene que brinda los servicios de mediciones en cuanto a lo que son factores de riesgo físico. En la parte

ergonómica nosotros tenemos, contamos con un software bastante interesante, dado por un profesional muy bueno en nuestro medio y que fue a través de la Universidad Central, que elaboró un programa de un software ergonómico que se llama ErgoSoft.

DEFICIENCIAS EN EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN NORMATIVA

Que hay una deficiencia sobre lo que es una supervisión o un manejo adecuado de estos vehículos motorizados, de estas motocicletas. Las personas no tienen la competencia, no tienen sus documentos en regla, no tienen a veces ni siquiera la licencia para operar esas maquinarias o esa motocicleta. Desconocen las normas de tránsito, no tienen el implemento de seguridad. Y existen muchísimos siniestros que se han presentado últimamente. La tendencia en enfermedades profesionales es lesiones músculos genéticas de miembros superiores, síndromes de túnel carpiano, quervain, tecnoflevitis, que también se ha dado, y problemas siempre de músculos del aparato superior.

IMPORTANCIA DE GENERAR UNA NORMATIVA A PARTIR DE LA CULTURA ECUATORIANA

Nuestra normativa habla de que a falta de normas nacionales, nosotros podemos acudir a una norma internacional del conocido prestigio. Quiero hacer énfasis y felicitar también a los gestores de lo que es el INEN, yo soy fanático de normas INEN, ¿por qué? Porque estas normas del INEN son ecuatorianas, hechas para gente del Ecuador, es Made in Ecuador, me encanta eso, porque se adapta a nuestras realidades. Es posible que una normativa extranjera no se adapte al 100% a nuestra realidad y a nuestros conceptos, pero el INEN tiene normas que son de obligatorio cumplimiento, otras que son referenciales, pero que a mi modo de ver, sí han contribuido, han generado, fomentan la prevención de riesgos de una empresa.

CAMINO HACIA LA VISIBILIZACIÓN

Fomentar la gestión y prevención de riesgos. Indudablemente nosotros como seguro especializado tenemos que cubrir ya cuando existe una fatalidad o un incidente, pero lo que queremos es evitar eso. ¿Cómo lo hacemos eso? A través de las campañas de prevención que se fomentan, no es cierto, de empresas públicas y privadas, nosotros brindamos esta asesoría, la asistencia técnica, la capacitación, la concienciación al respecto. Tenemos nosotros un cronograma ya establecido, como decía, en las 24 provincias del Ecuador tenemos esta situación para poder dar un amplio margen, sobre todo de asesoría técnica en materia de seguridad y salud. Y generalmente se hace esto a las empresas pequeñas, generalmente las empresas grandes ya cuentan con esto, ¿no? Entonces nuestro enfoque es hacia allá. ¿Hacia dónde vamos en materia de seguridad y salud? Tenemos que tratar de buscar ese riesgo casi cero, porque es utópico decirle cero, es decir, es una utopía a la que se quisiera llegar, pero que no vamos a poder alcanzar, es una utopía. Sin embargo, es importante fomentar estas charlas, estos foros, estos encuentros también, estas disertaciones sobre las áreas que tenemos

nosotros de empresas de alto riesgo. Recuerde que la propia OIT es la que nos da la calificación a través de la clasificación internacional unificada, respecto del nivel de siniestralidad de cada una de las empresas, del nivel de riesgo de cada una de las empresas. Entonces, debemos enfocarnos en eso. Las cámaras de producción también son una gran herramienta a través de lo que yo he podido hacer. Tanto los industriales acá en la ciudad de Quito han sido siempre de gran ayuda para nosotros y siempre vamos de la mano junto con los empresarios, con el comité de empresas, los trabajadores, los sindicatos también que hemos trabajado arduamente en esta materia.

PUNTOS IMPORTANTES

- El IESS en específico el área de riesgos laborales ofrece servicios de asistencia técnica capacitación y concientización.
- Existen normativas reguladoras de la salud ocupacional que son normalmente analizadas y reformadas según la necesidad.
- La entidad reguladora es relativamente nueva 6 años de existencia
- Existe normativa ecuatoriana que puede ser tomada como ejemplo a la construcción de una normativa acorde a la realidad y necesidades del país
- No existe una capacitación adecuada de la normativa para la implementación de la seguridad y de las siniestralidades que se causan a partir del desconocimiento de la norma.
- Fomento de la gestión y prevención de riesgos como objetivo central.
- Enfocar en evitar incidentes y fatalidades a través de campañas de prevención en empresas públicas y privadas.
- Proporcionar asesoría técnica, capacitación y concienciación en seguridad y salud.
- Implementación de un cronograma en las 24 provincias del Ecuador para brindar asesoría en seguridad y salud.
- Enfoque en empresas pequeñas que generalmente carecen de recursos para estas medidas.
- Buscar alcanzar un nivel de riesgo casi cero, aunque se reconoce que alcanzar cero riesgos es una utopía.
- Importancia de charlas, foros y encuentros sobre áreas de alto riesgo en empresas.
- Uso de la clasificación internacional unificada de la OIT para evaluar el nivel de siniestralidad y riesgo de empresas.
- Colaboración con cámaras de producción y empresarios, así como con comités de empresas, trabajadores y sindicatos.
- Trabajo conjunto para promover la seguridad y salud ocupacional y reducir los riesgos laborales.

TERCERA ENTREVISTA
ING. KARLA PANDO
PUNTOS IMPORTANTES

PROYECTOS GUBERNAMENTALES

Bueno, básicamente participando en lo que son elaboraciones de proyectos normativos, tuve la oportunidad de participar en lo que es la validación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, en lo que es trabajo de campo y también la elaboración de las guías y del cuestionario de evaluación que emitió el Ministerio del Trabajo en el año 2019. También participé en la elaboración del plan integral de prevención de riesgos laborales para micro y pese a que es un programa muy pequeño, de uno a diez trabajadores. Y el último proyecto en el que participé es en la formulación de un proyecto de reforma del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, que es el Decreto Ejecutivo y que actualmente nosotros hemos trabajado en una reforma y que se encuentra en la Presidencia de la República en revisión.

POLÍTICA DE SALUD EN EL TRABAJO

Esta política de salud en el trabajo plantea ciertas líneas estratégicas, como es el fortalecimiento del desarrollo normativo, crear ambientes de trabajo seguros y saludables, de que el Ministerio de Salud ejecuta ciertos programas enfocados en eso, pero también incluye una línea estratégica, y es algo muy importante de lo que se ha venido trabajando, es un diálogo tripartito, un diálogo entre los actores, y sí se ha estado ejecutando de forma coordinada con el Ministerio del Trabajo, y es uno de los ejemplos de este proyecto de reforma del que estoy mencionando, del 23-23. Hubo un método de trabajo donde hubo la participación de empleadores, trabajadores, instituciones del Estado, la academia, entonces esto se ha fortalecido, y de alguna manera está asumiendo las estrategias de esta política nacional de salud en el trabajo

.**PUNTOS IMPORTANTES**

- Política de salud en el trabajo con líneas estratégicas.
- Fortalecimiento del desarrollo normativo.
- Creación de ambientes de trabajo seguro y saludable.
- Ejecución de programas por parte del Ministerio de Salud.
- Importancia del diálogo tripartito entre actores (empleadores, trabajadores, instituciones, academia).
- Coordinación con el Ministerio del Trabajo.
- Ejemplo concreto de este enfoque en el proyecto de reforma del 23-23.
- Participación de múltiples partes interesadas (empleadores, trabajadores, instituciones, academia) en el método de trabajo.
- Fortalecimiento y adopción de estrategias de la política nacional de salud en el trabajo.

CUARTA ENTREVISTA
DRA. ALEXANDRA MANTILLA
PUNTOS IMPORTANTES

POLÍTICA DE SALUD EN EL TRABAJO

Sí, sí, actualmente se está trabajando en la reforma del acuerdo ministerial el catorce cero cuatro, el cual es el reglamento de servicio médico de las empresas que está vigente desde hace muchos años y realmente que necesita una actualización, por lo cual se está trabajando en conjunto con el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio del Trabajo para reformarlo y pues esperemos que en los próximos meses pueda salir esta reforma tan ansiada por todos los profesionales que hacen salud ocupacional en el país. Está actualmente ya en una etapa de validación externa con médicos ocupacionales de diferentes empresas para ir recibir estos aportes tan valiosos desde su experiencia y pues que sean aplicables para nuestra realidad, Este sería el principal Y también, obviamente, mencionar que algo muy muy relevante que se ha hecho en estos últimos años en base a la sentencia tres diecinueve JPI acumulados que emitió la Corte Constitucional en del Ecuador en agosto de dos mil diecinueve, en atención a esta disposición que dio la corte, pues se ha reformado también el acuerdo ministerial para las salas de apoyo a la alfombra materna, que sean obligatorias para el sector privado y público, para ambos sectores, porque había si la normativa para el sector privado únicamente, pero también se ha trabajado en la emisión de esta normativa para que sea a nivel nacional todos los sectores laborales en concordancia incluso con la ley orgánica del cuidado humano, que se dio recientemente el doce de mayo. Entonces, eso también mencionar creo que es muy importante.

MALLAS CURRICULARES EN UNIVERSIDADES

Si, la psicología laboral y ergonomía laboral, son disciplinas medias que realmente, tengo entendido, solo dispone en la Universidad Internacional SEK, actualmente en la formación de este campo específico, pero sería bueno que se formen más profesionales en esta área para justamente dar atención a estos principales riesgos que se han identificado en las empresas, tanto del sector público como privado. Perfecto, creo que también es una perspectiva nueva que no se ha comentado en las entrevistas, pero de verdad creo que la formación educativa de los que van a ser médicos ocupacionales tiene que, tiene que ver con todo eso.

PUNTOS IMPORTANTES

- Se puede actualizar no solo la normativa sino también la malla curricular de las universidades en las carreras relacionadas a la seguridad y salud ocupacional y en el caso de medicina una carrera relacionada a la medicina ocupacional o una rama en su defecto.
- Importancia de actualizar el reglamento vigente para la salud ocupacional.
- Etapa de validación externa con médicos ocupacionales de diferentes empresas.
- Relevancia de la reforma para los profesionales de salud ocupacional en el país.

- Reforma del acuerdo ministerial para las salas de apoyo a la lactancia materna. Hacer obligatorias las salas de apoyo a la lactancia materna en el sector privado y público.
- Trabajo en la emisión de normativa a nivel nacional para todos los sectores laborales. Reconocimiento de la importancia de estas reformas y su alineación con las leyes y disposiciones actuales.

QUINTA ENTREVISTA
ING. KARINA MONTENEGRO
PUNTOS IMPORTANTES

POLITICA DE SALUD EN EL TRABAJO 2019-2025

Sí, en el Ministerio de Salud Pública, bueno, trabajamos en algunas normativas o políticas públicas que tenían como objetivo justamente el evidenciar la existencia de este eje importante que es la salud ocupacional porque en el Ministerio de Salud generalmente se centraba en los temas en salud pública, pero se dejaba de lado el tema de la salud en el trabajo que también constituye un tema de salud pública, entonces trabajamos en algunos temas iniciando por el Código Orgánico de Salud, ahí se incluyó algunos artículos que ya hacían referencia a la obligatoriedad que tiene el Ministerio de Salud Pública de ser recto también en el área de salud en el trabajo, entonces ahí ya se desglosaron ciertos temas de importancia dentro del Código Orgánico de Salud. Posterior a eso, para desarrollar o dar cumplimiento a ese Código Orgánico de Salud, se empezó a desarrollar la Política Nacional de Salud en el Trabajo, que está vigente hasta el año 2025. El objetivo de este proyecto fue visibilizar, primero fortalecer la rectoría que tiene el Ministerio de Salud Pública en este ámbito, como te comentaba, otro de los ejes importantes era visibilizar el trabajo que realizan los médicos ocupacionales y su especialización también como médicos ocupacionales, porque si bien es cierto, hoy en día existen médicos que han trabajado en el área de salud ocupacional o salud en el trabajo y que tienen una maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, no se ha fortalecido la formación específica o de especialidad que es la de Medicina en el Trabajo, que es algo sumamente distinto la maestría de Seguridad y Salud. Eso se buscaba también con esta política. Otro eje que me parece importante de esta Política Nacional es que se buscaba garantizar también en el personal que trabaja sin dependencia, sin relación de dependencia y en las personas que trabajan digamos al día a día, cómo se podría garantizar la salud de estas personas en el trabajo o cómo se podría de alguna manera implementar la vigilancia de la salud de estas personas de acuerdo con el riesgo que conlleva su actividad.

MÉDICO OCUPACIONAL EJE ACADÉMICO

Asimismo, se trabajó en la importancia de dar el reconocimiento a los médicos ocupacionales que hoy en día trabajan en las empresas con sueldos de médicos generales y que sin embargo están desempeñando funciones especializadas, que no son del médico general. Entonces se buscaba también incluirlos en la carrera

médica, ¿no es cierto?, para que ellos tengan un escalafón salarial distinto al del médico general.

COMO REGULAR Y AUDITAR EL PROCESO Y GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Porque justamente las empresas, la visión que tienen es de que hay un riesgo, por ejemplo, en una máquina, en un proceso hay un riesgo y lo que hacen es entregar equipo de protección personal y pensamos que con eso estamos cumpliendo la normativa y muchas veces el técnico de seguridad lo que hace es casi siempre reportarle al gerente, al empleador cuáles son los riesgos existentes e incluso plantearle cuáles son los controles, por ejemplo, controles de ingeniería, implementar guardas de seguridad. Sin embargo, estos temas casi no se los ejecutan porque involucran rediseños ingenieriles que conllevan recurso económico bastante grande y no se los ejecuta. Entonces he visto déficit en ese ámbito y como te digo, énfasis en el ámbito de la capacitación. Eso con respecto a las empresas. Con respecto a los entes de control y de rectoría en salud ocupacional, considero que es mi percepción obviamente, creo que ellos deben tener mejor el conocimiento, pero sí pienso que les falta capacidad operativa para, por ejemplo, realizar inspecciones que vayan más allá de la revisión documental, que vayan más allá de, por ejemplo, cargar evidencias de cumplimiento en el sistema único de trabajo, porque eso se lo puede hacer y no siempre, no siempre es una evidencia de haber cumplido, es una evidencia de cargar información nada más, pero no te evidencia que realmente tu gestión está siendo efectiva, no es cierto. Entonces sería importante que el Ministerio de Trabajo en este caso, fortalezca esta capacidad operativa de sub técnicos, contrate más gente, redistribuye, realicen cronogramas de inspecciones in situ para que los técnicos puedan ir y visualizar que realmente existe cumplimiento.

PAPEL DEL MÉDICO OCUPACIONAL

En la actualización del acuerdo ministerial 1404, que es el que regula los servicios médicos de empresas y lamentablemente, bueno, las normas a veces uno las desarrolla y se quedan en borrador y los entes de gobierno no las, no las emiten, no las revisan, no sé cuál sea la razón, pero por ejemplo, este acuerdo ministerial 1404 y el decreto Ejecutivo 2393 también que se trabajó en ese entonces en la revisión en el Ministerio de Salud, ya de eso han pasado como cuatro o seis años más o menos y todavía no tenemos un decreto Ejecutivo 2393 actualizado a la fecha porque el que tenemos es de los años ochenta y lo mismo sucede con el 1404 por ejemplo, el 1404 ya haciendo más referencia a la vigilancia de la salud incluso plantea que los médicos ocupacionales deben trabajar por horas en las empresas, cuando la prevención de la salud conlleva muchas actividades, no solo es la vigilancia, es la reinserción, es la prevención, es la atención inclusive al paciente, entonces en cuatro horas, por ejemplo, un médico ocupacional dedicado a una empresa de doscientos cincuenta trabajadores no logra trabajar efectivamente la prevención, ¿Sí? Eso creo que se ha dejado de lado y creo que se debería de retomar esas actualizaciones, hacer un cálculo real de cuál es el tiempo requerido y la carga laboral que tiene un médico ocupacional para que la vigilancia sea efectiva, para que no solamente en papeles cumplamos de que

tenemos un médico ocupacional, pero que no se efectiviza y en realidad no se está viviendo la vigilancia de la salud. Y también creo que dentro de esos temas es importante considerar también el tema de riesgo psicosocial

PUNTOS IMPORTANTES

- Enfoque histórico en salud pública, con necesidad de abordar también la salud en el trabajo.
- Inclusión de artículos en el Código Orgánico de Salud para resaltar la importancia de la salud en el trabajo.
- Desarrollo de la Política Nacional de Salud en el Trabajo hasta 2025.
- Fortalecimiento de la rectoría del Ministerio de Salud Pública en el ámbito de la salud en el trabajo.
- Énfasis en la formación y especialización de médicos ocupacionales.
- Diferenciación entre la maestría en Seguridad y Salud Ocupacional y la formación específica en Medicina en el Trabajo.
- Garantizar la salud en el trabajo para personal sin dependencia laboral.
- Implementar la vigilancia de la salud en el trabajo de acuerdo con los riesgos laborales.
- Reconocimiento de la importancia de visibilizar y abordar la salud ocupacional en paralelo con la salud pública.
- La entrega de equipo de protección personal a menudo se considera suficiente para cumplir con la normativa.
- Los técnicos de seguridad suelen informar a los gerentes sobre riesgos y controles, pero las soluciones a menudo no se implementan debido a costos económicos.
- Énfasis en la capacitación en el ámbito empresarial.
- Deficiencias en la ejecución de medidas de control efectivas, como controles de ingeniería.
- Percepción de falta de capacidad operativa en los entes de control y rectoría en salud ocupacional.
- Necesidad de realizar inspecciones más rigurosas y en sitio, más allá de la revisión documental.
- Cargar información en sistemas no siempre refleja un cumplimiento efectivo.
- Propuesta de fortalecer la capacidad operativa de los técnicos y aumentar el personal a través de contrataciones.
- Sugerencia de elaborar cronogramas de inspecciones en sitio para visualizar el cumplimiento real de las normativas.
- Actualización del acuerdo ministerial 1404 que regula los servicios médicos de empresas.
- Las normas a veces quedan en borrador sin ser emitidas o revisadas por los entes de gobierno.
- Mención del decreto Ejecutivo 2393, que aún no ha sido actualizado desde hace varios años.

- La importancia de actualizar y emitir decretos para reflejar cambios y necesidades actuales.
- Enfoque en la vigilancia de la salud por parte de médicos ocupacionales.
- Planteamiento de que los médicos ocupacionales trabajen por horas en las empresas.
- Crítica a esta propuesta, ya que la prevención de la salud implica múltiples actividades más allá de la vigilancia.
- La necesidad de considerar el tiempo requerido y la carga laboral real para una vigilancia efectiva.
- Preocupación de que se cumpla en papeles la presencia de médicos ocupacionales, pero no se efectivice su labor.
- Énfasis en la importancia de vivir la vigilancia de la salud y no solo cumplirla en teoría.
- Consideración de la inclusión del tema de riesgo psicosocial en estas actualizaciones y consideraciones sobre la salud ocupacional.

SEXTA ENTREVISTA
DR. OSWALDO HIDALGO
PUNTOS IMPORTANTES

DEFICIENCIAS DEL PROCESO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Bueno, lastimosamente en él, no solo en las empresas donde se trabaja, sino en el país, existe falta de compromiso, falta de, de ver lo que realmente es la seguridad y la salud. En lo que más se ha trabajado sí es en capacitaciones, porque es lo que más da apertura a las empresas y en lo que menos es en él, en lo del programa de vigilancia, en el sentido de que la mayoría de las empresas, como le decía, lo que hacen es por cumplir la ley, ¿no? Entonces lo que hace la empresa es, realiza los programas de prevención de ley, que son los que les revise el Ministerio de Trabajo, pero se limita eso, no se amplía en una protección mayor a los trabajadores.

La falla de las empresas realmente son varias, ¿no? Pero la principal sería la falta de información sobre los beneficios que causa, que, que produce tener el programa de vigilancia, que produce la salud ocupacional en general en las empresas, entonces lo que le falta es el conocimiento de los beneficios, ¿no? Y, ¿qué es lo que está, ¿qué es lo que está fallando? Es el apoyo, ¿no? O sea, la comunicación, porque desde hace varios años existe esto, bueno, yo me acuerdo que cuando yo empecé, que es más de 10 años como le indico, esto era un boom, era un boom en la salud ocupacional, nadie sabía lo que era, ni nadie quería, quería saber, porque decían los empresarios que es un gasto para la empresa, pero realmente había gente, sí, hay, como hay de todo, gente que sí se preocupaba y vio la importancia de esto, entonces yo creo que en lo que falta es que las autoridades, es decir, en este caso, en el Ministerio de Trabajo, realice más controles y más difusión de los beneficios que causa el tener el programa de salud ocupacional, de las charlas, de las capacitaciones y de todo el programa en general.

Bueno, o sea, los proyectos son buenos, los proyectos del Plan de Promoción de la Salud son buenos, o sea, por ejemplo, ahorita estamos en él, en lo de la

promoción de la salud con el Plan Actívate y Vive, pero como le decía lastimosamente, ya estuvimos en una capacitación y nos dijeron que esta era una, una normativa que iba a ser auditada pero que no iba a ser sancionada, es decir, si es que, si es que, si es que la auditaron y no cumplían, lo que iban a tener que hacer es dar un tiempo mayor para cumplirlo, entonces, lastimosamente en el país, y bueno, en general en toda Latinoamérica, porque yo me gradué en Chile, entonces, pasaba realmente lo mismo, pero lo que hicieron ahí y lo que falta que hagan aquí es que las, realmente las sanciones para las personas, las empresas o las, las instituciones que incumplan con esta normativa sean más drásticas en el sentido de que las personas se preocupen, ¿no? Y de ahí crear una, realmente una cultura de prevención en salud.

VISIBILIZAR LA IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Bueno, es muy importante porque estos estudios lo que hacen es dar los beneficios, ¿no? Dar a conocer los beneficios de este plan, del plan de promoción de la salud. Entonces, si es que, mientras más estudios haya, es mejor porque la gente va a conocer más de lo que se trata la promoción de la salud y las empresas, como le digo, van a conocer más de los beneficios que causa la promoción de la salud, porque es un, es hasta ahora, como le digo, solo un cumplimiento, sólo una parte de las auditorías que deben cumplir las empresas, pero si es que existe más, más, más estudio de esto, más, más divulgación de esto, entonces va a mejorar la promoción en la salud, los planes de promoción en la salud.

PUNTOS IMPORTANTES

- Existe falta de compromiso y conciencia en el país, tanto en las empresas como a nivel nacional, en cuanto a seguridad y salud ocupacional.
- Se ha trabajado más en capacitaciones que en programas de vigilancia de la salud ocupacional.
- Las empresas suelen cumplir lo mínimo necesario para seguir la ley, pero no amplían su enfoque en la protección de los trabajadores.
- La falta de información sobre los beneficios de la salud ocupacional y la falta de conocimiento sobre sus ventajas son problemas clave.
- La comunicación y el apoyo son fundamentales para promover la importancia de la salud ocupacional.
- Las autoridades, como el Ministerio de Trabajo, deberían realizar más controles y difusión sobre los beneficios de los programas de salud ocupacional.
- Los proyectos de promoción de la salud, como el Plan Actívate y Vive, son positivos, pero a veces las normativas no se aplican estrictamente.
- Las sanciones por incumplimiento de normativas de salud ocupacional deberían ser más drásticas para promover una cultura de prevención en salud.

Fuente y elaboración propias.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez culmidada (Politicas de Salud en el Trabajo (2019-2025), 2019) la investigación, se llegan a las siguientes conclusiones:

En Ecuador rigen dos normativas que abarcan el ámbito de salud ocupacional: el Plan Nacional de Salud en el Trabajo para el periodo 2019-2025, junto con el Reglamento de Promoción de la Salud en el trabajo, emitido en 2022. Dicho reglamento tiene carácter de obligatorio para las instituciones públicas y privadas y se enmarca en el Plan Nacional. Ambas han sido realizadas acorde a las políticas internacionales para promover la salud dentro de los espacios de trabajo, desde la prevención de riesgos y enfermedades, pasando por diferentes medios de informar y educar a la población trabajadora; y pretenden realizar un seguimiento continuo de su cumplimiento y aplicación mediante la obtención del certificado “Actívate y Vive”. Para lo cual, el Estado convoca la participación de diferentes entidades públicas en las diferentes etapas para la ejecución del Plan.

Estas normativas se elaboraron bajo los lineamientos del Plan de Acción sobre la salud de los trabajadores de la OMS y OPS, misma que se redactó bajo las normas que rigen con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) sobre la salud y los derechos humanos. Estas guardan relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, junto con la Estrategia para el acceso universal a la salud. Esta va encaminada a proteger la vida y promover la salud y bienestar de los trabajadores, en especial bajo

condiciones de empleo inequitativas o que presenten riesgos; asimismo, para prevenir enfermedades y asegurar el acceso universal a la salud.

Al comparar la normativa regional frente a la ecuatoriana se comprueba la preocupación que existe en el mundo frente a los desafíos en el ámbito laboral. El Plan se dirige mediante 5 líneas de acción que fueron comparadas con las políticas nacionales y evidenciar su cumplimiento. Esta parte desde la elaboración de legislaciones específicas, identificación y evaluación de condiciones peligrosas del trabajo, aumentar el acceso para servicios de salud en trabajadores, promoción de salud y bienestar en el lugar de trabajo y fortalecer la capacidad para hacer diagnósticos.

Sin embargo, se ha identificado algunas falencias en el ámbito nacional respecto a las directrices regionales. Primero en que rige para instituciones con más de 25 empleados.

Se identifica también el caso en que falta proponer acciones para garantizar una cobertura adecuada y acceso a servicios de salud ocupacional y clínicos, considerando el estado actual de la salud en el país y que persiste la ausencia de las especialidades en cuanto a medicina ocupacional. Tampoco se presentan opciones para desarrollar investigaciones futuras. Si bien existen normativas alineadas al desarrollo mundial, es necesario potenciar los sistemas públicos de salud e implementar mecanismos dentro de las propias instituciones, tanto microempresas como grandes empresas. De esta forma, incluso, representaría una inversión para el Estado, en cuanto a prevención de

enfermedades o accidentes, sobre los gastos en atender emergencias o problemas de salud más graves o costosos.

Recomendaciones

Una vez concluido el método de Derecho Comparado se presentan las siguientes recomendaciones:

Para poder cumplir con el Plan Nacional, será necesario que se plantee un sistema de capacitación a nivel estatal para los responsables de recursos humanos en las empresas con menos de 25 empleados. Así podrán transmitir los conocimientos al resto de los empleados. También se plantea el diseño de materiales educativos accesible para los empleadores y trabajadores.

A su vez, implementar métodos que permitan sensibilizar y educar a los empleados sobre las condiciones de trabajo saludables que aún están pendientes, como alimentación adecuada, actividad física, prevención de riesgos, salud sexual y mental, y lactancia materna. Incluso se sugiere, de ser posible, colaboración con empresas externas. Esta misma alternativa se añade en casos que se requiera brindar atención médica a los trabajadores, mediante la externalización de ciertas funciones de salud y seguridad, como evaluaciones integrales y capacitaciones.

De manera interna, se recomienda la creación de un plan de prevención y procedimientos para accidentes laborales. Además, de la necesidad de

ajustar las normativas y políticas a la realidad posterior a la pandemia de COVID-19, que puede partir de la base de planes de emergencias elaborados durante la pandemia.

También se destaca el mejorar la promoción de la medicina ocupacional y la eficiencia de los sistemas de referencia y contrarreferencia en el sistema de salud público; para lo cual será urgente potenciar las instituciones de salud y ampliar los currículos universitarios en las especialidades de médico ocupacional y técnico en seguridad ocupacional, mismos que tengan un plan de actualización de conocimientos frente a los constantes cambios en el mundo.

5. BIBLIOGRAFÍA

AGSA. (2020). *La Seguridad y Salud en el Trabajo.* Retrieved August 14, 2023 from Adhesivos Industriales Geminis S.A. de C.V.: https://adhesivosgeminis.com/articulo/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

Arias Gallegos, W. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 13*(3), 45-52. From https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2006). *LEY ORGANICA DE SALUD.* Retrieved August 15, 2023 from Ministerio de Salud Pública: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2010). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP.* Retrieved August 15, 2023 from LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2017). *Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.* From Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Cox, J. H., Tait, D., & McClure, J. R. (1998). *Behavior-Based Safety: Addressing the Human Factors That Cause Accidents.* John Wiley & Sons.

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (2004). LEXIS FINDER.

Mancera Cota, A. (2008). Consideraciones durante el proceso comparativo. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 213-243.

MINISTERIO DEL TRABAJO - ECUADOR. (2005). *Código de Trabajo.*

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO • GINEBRA. (2002). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.* Organización Internacional del Trabajo 2002. From https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

ONU. (2015). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.* Retrieved August 15, 2023 from Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible: http://un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021, September 17). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo.*

Retrieved August 14, 2023 from ILO: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm

Oviedo, S. (2017). PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE TELEVISIÓN PAGADA EN LA CIUDAD DE QUITO. Retrieved 2017 from Repositorio PUCE: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13439/Tesis%20Seguridad%20Industrial%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Políticas de Salud en el Trabajo (2019-2025). (2019). From https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf

República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.*

Sasso, J. (2011). La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras. *Actuar en mundos plurales, 1*(06), 24. From https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2881/1/BFLACSO-AMP6-07-Sasso.pdf

Toro, Valencia, & Ávalos. (2014). MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ECUADOR. *Acta Republicana Política y Sociedad, 13*(13), 101-111. From https://docplayer.es/32268108-Marco-legal-e-institucional-de-la-seguridad-y-salud-ocupacional-en-el-ecuador.html

Troncoso Pantoja, C., & Amaya Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista Facultad de Medicina*, 329-332.