



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA
CONFIDENCIALIDAD Y LA OBLIGACIÓN DEL
TRABAJADOR EN COMUNICAR SU CONDICIÓN DE
SALUD**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

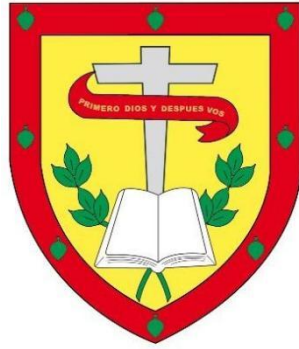
AUTORA: STEPHANY PATRICIA SARMIENTO BRAVO

DIRECTORA: ABG. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO

CUENCA - ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA
CONFIDENCIALIDAD Y LA OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR
EN COMUNICAR SU CONDICIÓN DE SALUD**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

AUTORA: STEPHANY PATRICIA SARMIENTO BRAVO

DIRECTORA: ABG. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO

CUENCA - ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Stephany Patricia Sarmiento Bravo portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0107273831**. Declaro ser el autor de la obra: "**Análisis jurídico del derecho a la confidencialidad y la obligación del trabajador en comunicar su condición de salud**", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 24 de marzo de 2025

F: 

Stephany Patricia Sarmiento Bravo

C.I. 0107273831

CERTIFICO

Certifico que el presente trabajo de investigación fue desarrollado por **Stephany Patricia Sarmiento Bravo** con número de cédula **0107273831** con el tema **“ANALISIS JURIDICO DEL DERECHO A LA CONFIDENCIALIDAD Y LA OBLIGACION DEL TRABAJADOR EN COMUNICAR SU CONDICION DE SALUD”**, bajo mi supervisión.



Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño

DOCENTE - TUTORA

Dedicatoria

A mis padres, Milton y Nidia, por su apoyo incondicional a lo largo de este camino, por brindarme su amor, confianza y respaldo en cada paso, tanto emocional como económicamente. Su guía y sacrificio han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

A mi hermana, Diana, por ser mi pilar emocional, por su compañía en los momentos difíciles y por alegrar mis días con su cariño inquebrantable. Su paciencia y apoyo constante han sido un refugio en este proceso.

A mi hermano, Felipe, por su presencia en mi vida, por compartir conmigo una conexión única hecha de gestos, bromas y complicidad, llenando mis días de alegría y calidez.

A mis mascotas, Dexter y Floki, cuya compañía, a pesar de sus travesuras, ha sido un recordatorio constante de su manera de expresar amor y cariño. Compartir mi vida con ellos ha sido un regalo invaluable.

Resumen

La problemática radica en la obligación de divulgar información relacionada con la salud de los trabajadores y su impacto en la implementación de seguridad laboral. El presente trabajo de investigación analiza la relación entre la confidencialidad médica y la seguridad ocupacional, con el fin de equilibrar el derecho a la privacidad del trabajador con la obligación del empleador de garantizar un entorno laboral seguro. Se examina la normativa autonómica, incluyendo el Código de Trabajo, el cual dispone de medidas para la verificación de afecciones, y la Ley Orgánica de Protección de datos Personales, que se centra en el control de acceso a la información de salud de los interesados y cómo evitar su divulgación hacia terceros, evidenciando también las contradicciones en la gestión de enfermedades no profesionales. Se plantea que, aunque la información médica del trabajador es confidencial, su desconocimiento puede afectar la seguridad colectiva y la implementación de medidas preventivas.

Palabras clave: *confidencialidad, vulneración, consentimiento, salud, trabajo.*

Abstract

The problem lies in the obligation to disclose information related to workers' health and its impact on the implementation of workplace safety. This research paper analyzes the relationship between medical confidentiality and occupational safety, intending to balance the worker's right to privacy with the employer's obligation to ensure a safe working environment. It examines regional regulations, including the Labor Code, which provides measures for verifying health conditions, and the Organic Law on Personal Data Protection, which focuses on controlling access to the health information of data subjects and how to prevent its disclosure to third parties, also highlighting contradictions in the management of non-occupational illnesses. It is argued that although the worker's medical information is confidential, ignorance of it can affect collective safety and the implementation of preventive measures.

Keywords: *confidentiality, breach, consent, health, work.*

Índice.

Declaratoria de autoría y responsabilidad.....	II
Certificación.....	III
Dedicatoria.....	IV
Resumen.....	V
Abstract.....	VI
Introducción.....	1
Capítulo 1: Disposiciones legales que regulan el derecho a la confidencialidad y la obligación del trabajador de comunicar su condición de salud.....	3
1. Conceptos fundamentales.....	3
1.1. Definición y alcance del derecho a la intimidad.....	3
1.2. Protección de datos personales: concepto y evolución.....	7
1.3. Diferencias entre privacidad, intimidad y protección de datos.....	9
2. Marco jurídico nacional e internacional.....	9
2.1. Principales tratados internacionales sobre protección de datos personales.....	9
- Procesamiento legítimo y justo.....	10
- Especificación del propósito.....	10
- Proporcionalidad y necesidad.....	10
- Precisión.....	10
- Respeto, confidencialidad y seguridad.....	11
- Rendición de cuentas.....	11
2.2. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.....	12
2.3. Derechos y obligaciones establecidos en estas normativas.....	12
3. Principios rectores de la protección de datos.....	14
3.1. Consentimiento informado.....	14
4. Obligaciones del trabajador respecto a la comunicación de enfermedades profesionales y no profesionales.....	16
4.1. Responsabilidad del trabajador en la notificación de enfermedades profesionales y no profesionales.....	16
4.2. Deber de informar sobre enfermedades no profesionales y sus límites.....	18
4.3. Deber de informar sobre enfermedades profesionales y sus límites.....	19
Capítulo 2: La implementación de condiciones laborales adecuadas para proteger la salud del trabajador.....	23
2.1. Diseño de espacios de trabajo seguros y ergonómicos.....	23
2.2. Promoción de programas de salud ocupacional.....	31
2.3. Gestión del estrés y promoción del bienestar mental.....	34
2.4. Implementación de políticas de seguridad y prevención de riesgos.....	37
2.5. Beneficios compartidos: el equilibrio entre salud laboral y productividad empresarial.....	40
Capítulo 3: Acceso a la información de salud del trabajador por parte del empleador frente a la vulneración del derecho a la privacidad.....	42
3.1. Límites legales para la solicitud de información médica.....	42
3.2. Acceso y confidencialidad en exámenes médicos ocupacionales, un análisis comparado.....	49
3.3. Protección de datos de salud del trabajador.....	52
Conclusiones.....	56
Recomendaciones.....	61
Bibliografía.....	62
Anexos.....	71

Introducción.

En Ecuador, la Constitución de 2008 implementó para la ciudadanía los derechos de libertad, en el que se consta el derecho de guardar y proteger información de carácter personal y familiar (Art. 66. 11, 19, 20). El derecho a la intimidad y la protección de datos personales dentro del ámbito laboral son esenciales, específicamente, en lo que respecta al estado de salud de los trabajadores y la obligación de divulgar información médica relevante hacia terceros, vulnerando el derecho a la privacidad. Diversos cuerpos normativos como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, establecen disposiciones que respaldan la confidencialidad de los datos médicos de los trabajadores; no obstante, este derecho generará conflicto cuando la omisión de la información de salud pone en riesgos la seguridad y el bienestar del entorno laboral.

El presente estudio analizará el derecho a la confidencialidad y la obligación del trabajador de comunicar su condición de salud, considerando la responsabilidad del empleador de proteger al trabajador con las condiciones laborales adecuadas; se examinará, igualmente, el equilibrio legal que regula el derecho a la confidencialidad y la obligación del trabajador de comunicar su estado de salud, también se determinará la implementación de condiciones laborales apropiadas por parte del empleador para proteger la salud del trabajador, y asegurar que dichas estrategias cumplan con la normativa y resguarden el bienestar del profesional. Inclusive, se analizará la importancia de requerir acceso a la información de salud por parte del empleador hacia el trabajador, cumpliendo las obligaciones legales sin vulnerar el derecho a la privacidad.

La obligación del trabajador de comunicar su condición de salud y el derecho a la intimidad, se encontrarán en conflicto cuando la confidencialidad de la información médica comprometa la seguridad del entorno laboral y del resto de personal de la compañía. Si bien la normativa laboral y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales garantiza la privacidad de los trabajadores con respecto a datos relativos a salud, existe un vacío legal en cuanto a las represalias por omisión de información médica relevante por parte del trabajador, que puede generar inquietudes que afecten la seguridad del propio trabajador y dentro del ambiente laboral.

Para abordar este análisis, se realizará una investigación de carácter cualitativo, de acuerdo a un análisis descriptivo-explicativo, aplicando los siguientes métodos específicos: Se revisarán y analizarán los textos normativos, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, y el Reglamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Reglamento General de Responsabilidad Patronal, también comparación de la aplicación de la salud ocupacional y jurisprudencia internacional, como la legislación española, colombiana, peruana y mexicana; para entender y ejecutar la regulación del equilibrio entre la intimidad del trabajador y la seguridad en el ambiente laboral ante enfermedades profesionales y no profesionales. A partir de la doctrina se analizará el desarrollo interpretativo que ha tenido el derecho a la intimidad y el deber de información del trabajador.

Capítulo 1: Disposiciones legales que regulan el derecho a la confidencialidad y la obligación del trabajador de comunicar su condición de salud.

1. Conceptos fundamentales.

1.1. Definición y alcance del derecho a la intimidad.

El ser humano es considerado un ser social y político, según Aristóteles: esto se debe a que posee capacidades únicas, como el lenguaje, que le permiten comunicarse y colaborar con otros de manera natural, siendo la misma una característica esencial e inherente al ser humano. Las “polis” no satisfacían a las personas únicamente por el valor material, sino también por su actuación a la vida política, el bien común e individual en un mismo espacio. Así mismo, Aristóteles recalcó que el hombre tiene la capacidad de distinguir entre lo justo y lo injusto, lo bueno y lo malo, y ejercer su pensamiento dentro de una comunidad establecida a base de normas y valores compartidos; como por ejemplo, en la participación familiar, en el desarrollo de virtudes y aprendizaje personal, con el fin de establecer la personalidad como punto innato en cuanto emergen de la propia naturaleza del ser humano; y son inherentes, porque las personas no pueden despojarse de ellos. (La acción civil del daño moral, Mendoza, 2014, pag 29).

Pablo Dermizaky, señala que el hombre para afirmar su personalidad y definir quién es, necesita momentos de introspección y reflexión de su yo interior para comprender, crecer y madurar en un ambiente social, ya que la introspección y la interacción social se complementan y se enriquecen mutuamente. La introspección forma nuestra "intimidad", es decir, nuestro espacio personal y nuestro “verdadero ser” donde podemos explorar nuestras emociones, pensamientos y esencia, es lo que vuelve al ser humano una figura auténtica; y por lo tanto, inherente. Se han establecido normativas que protegen este derecho, al ser determinado como un derecho humano fundamental que garantiza a las personas la exclusión de terceros del conocimiento y divulgación de aspectos privados de su vida personal y familiar, tales como sentimientos, relaciones familiares, salud, creencias religiosas, situación económica y datos personales (Ramírez, 2011).

Freddy Escobar Rozas, en su artículo “El derecho subjetivo”: Consideraciones en torno a su esencia y estructura, señaló que el vocablo “derecho”, se ramifica en juridicidad y poder, la primera se relaciona con el establecimiento de reglas, es decir la configuración de un ordenamiento jurídico denominado derecho objetivo, y a base de este los individuos generan un poder especial de acuerdo a las normas, llamado derecho subjetivo. Este último, bajo palabras de Friedrich Carl von indica que es un poder de la voluntad del individuo, respaldado por el ordenamiento jurídico. Mientras que Rudolf Von Ihering, sostiene que el derecho subjetivo está centrado en el interés del individuo, más que en su voluntad, pero August Thon, consideró que el derecho subjetivo no era el interés protegido sino más bien la protección del interés, concluyendo: “el derecho subjetivo era la expectativa de aquella facultad, [...], la expectativa de pretender cierta tutela jurídica para realizar eso que el ordenamiento jurídico mandaba o remover eso que el mismo prohibía” (Barbero D. Sistema de Derecho Privado. Tomo 1. Buenos Aires: Europa América, 1967. pág. 167). Entonces, el derecho subjetivo brinda la seguridad de contar con la protección legal para hacer valer lo que es de uno, una herramienta para satisfacer o responder el interés humano sugerida y facultadas por la ley hacia los individuos y su válido cumplimiento, es por ello que la *intimidad* es un derecho fundamental y reconocido del ser humano (Freddy Escobar Rozas, 1998, pág. 280-283).

Este derecho está reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como primera fuente que intercepta el concepto de intimidad en la Resolución de la Asamblea General 217 A de la Organización de las Naciones Unidas de 1948 en su artículo 12, en el que se refiere lo siguiente: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Constituye la norma anterior dentro del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el artículo 17, aprobado por la Asamblea General en la resolución 2200 A de 1966. De igual manera, en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, señala en su artículo 8 el derecho al respeto a la vida privada y familiar, incluyendo el de su domicilio y de su correspondencia. Agregando que: La autoridad pública solo puede

intervenir en el ejercicio de este derecho si la ley lo permite y si la intervención es necesaria en una sociedad democrática para garantizar la seguridad nacional, el orden público, el bienestar económico, la protección de la salud o la moral [...]. Firmado en Roma en 1950 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1953. También tal concepto intervino en el Pacto de San José de Costa Rica, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica de 1969, en el que su artículo 11 establece tres secciones sobre la protección de la honra y de la dignidad, como primer punto recalca que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad; segundo, nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada [...]; y tercero, las personas tiene derecho a la protección de la ley contra esos ataques.

La normativa internacional trata de garantizar la dignidad y el respeto hacia la persona en todas las esferas de la vida. La universalidad del derecho a la intimidad, se la debe considerar como un pilar del respeto por el ser humano. Este derecho no solo protege la vida privada, sino también la honra y la dignidad, aspectos esenciales para una existencia plena y libre de abusos, con el fin de equilibrar la intimidad individual con los intereses colectivos en una sociedad democrática. Sin embargo, este reconocimiento plantea un desafío: garantizar que los Estados cumplan con estas normas y que las leyes nacionales las reflejen adecuadamente, ya que en una sociedad cambiante, siempre habrá nuevas amenazas para la intimidad.

En Ecuador, el derecho a la intimidad está reconocida en la Constitución de 2008, recopilado en los numerales 11, 19 y 20 del artículo 66, que abarca, no solo la protección de datos específicos, sino también de convicciones personales y aspectos de la vida privada que no pueden ser accedidos sin autorización del titular. Estos son:

Literal 11.- El derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica.

Literal 19.- El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.

Literal 20. - El derecho a la intimidad personal y familiar.

Para la protección de esta información confidencial, se reconoce la necesidad de la autonomía del individuo, así lo afirma Jorge Estrada Avilés, quien ubica el derecho a la confidencialidad como parte de los derechos de la personalidad que protegen la privacidad, la dignidad y el honor de una persona, debido a su estrecha relación con la autonomía y autodeterminación informativa, permitiendo la decisión sobre quién tiene acceso a la información y bajo qué condiciones (Estrada, s/f).

Aunque la Constitución Ecuatoriana especifica el derecho a la intimidad, la Corte Constitucional Colombiana, en la sentencia C-640-10, estableció los cinco principios para la protección de la intimidad, correspondiente a la libertad/consentimiento, finalidad, necesidad, veracidad e integridad (Corte Constitucional Colombiana, 2010). Como primer punto, los datos personales sólo pueden ser recopilados o divulgados con consentimiento del titular; segundo, la privacidad esta por encima a menos de que exista un texto legal que justifique la utilización de la misma; como tercer punto, la necesidad implica la divulgación de datos que respondan a un fin determinado, de igual modo verídicos, es decir, exactos y reales; por último, la información debe ser completa, sin omitir datos relevantes. Concuerta en:

- **Consentimiento:** Está dentro del contexto del manejo de los datos personales, pues establece la recopilación, almacenamiento y divulgación de información privada que solo puede realizarse con autorización explícita, libre e informada del titular de datos, es decir, una obligación legal.

- **Finalidad legítima:** Los datos personales deben recopilarse y utilizarse solo para fines específicos, claros y legítimos. Cualquier recopilación o uso de datos que no se

justifique por una finalidad legítima, como en la seguridad pública o en la protección de derechos fundamentales, se violentaría dicho derecho.

- **Necesidad:** Implica que solo se deben recopilar los datos estrictamente indispensables o de un fin específico para cumplir con la finalidad legítima declarada y evitar el almacenamiento excesivo o innecesario de información personal.

- **Veracidad:** La Corte Constitucional Colombiana indica que, los datos recopilados sean precisos y reflejen la realidad, evitando el daño causado por información falsa o incorrecta, agregando que dentro de la jurisprudencia ecuatoriana, los datos recopilados erróneamente o incorrectos pueden perjudicar la reputación o la dignidad de las personas.

Para estos casos, se ejerce el derecho de petitionar una acción de Hábeas Data que permite a los individuos corregir o actualizar información que afecte sus derechos.

- **Integridad:** La seguridad de los datos garantiza que la información se mantenga completa y no se manipule de manera parcial o distorsionada, y de esta forma preservar su significado original, ya que si se da un mal uso esto puede llevar a interpretaciones erróneas y afectar injustamente a las personas.

1.2. Protección de datos personales: concepto y evolución.

Ahora bien, el Estado Ecuatoriano reconoce la necesidad de protección a los datos personales y en su Ley Orgánica de Protección de Datos Personales de 2021, define al consentimiento como aquello que se podrá tratar y comunicar datos cuando se cuente con la manifestación de la voluntad del titular para hacerlo y será solamente válido al cumplirse los siguientes requisitos: 1) libre, 2) específico, 3) informada, e 4) inequívoca (Art. 8). Incluso, en el artículo 25 ibidem se consideran categorías especiales de datos personales, como: los aspectos sensibles, personas menores de edad, datos de la salud y datos de personas con discapacidad. Como tal, la ley tiene por objeto garantizar el derecho a la protección, acceso, control de datos privados, como indica el artículo 10 literal e) Pertinencia y minimización de datos personales, pues los datos privados deberán ser pertinentes y limitados a lo estrictamente

necesario para su tratamiento; y, la decisión sobre ellos bajo términos de transparencia, confidencialidad y seguridad (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, 2021), limitando injerencias indebidas de terceros.

La norma evoluciona y se adapta a las nuevas circunstancias y fases del hombre con la incorporación de derechos específicos, en relación a la protección de datos personales, es decir, aquel dato que identifica o hace identificable a una persona natural, directa o indirectamente (LOPDP, Art. 4), y derechos fundamentales como la dignidad, la privacidad y el libre desarrollo de la personalidad.

Además, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico recopiló ciertos principios que facilitarían la protección de los datos personales y de la libertad individual (OECD, 2002). En primera instancia, el principio de limitación en recolección de datos, pues la obtención de datos personales deberán conseguirse por medios legales y por consentimiento. Segundo, el principio de calidad, en el que los datos deberán ser relevantes para el propósito de su uso; tercero, el principio de especificación de propósito, que tiene como fin especificar la recolección y el uso del mismo para el cumplimiento de los objetivos. Cuarto, el principio de limitación de uso, con el cual se señala la no divulgación de los datos recolectados para otros propósitos sin la voluntad del titular o por imposición legal; quinto, el principio de salvaguardar, que se encarga de proteger los datos contra riesgos como la pérdida o el acceso no autorizado. Sexto, principio de transparencia: Medios que determinen la existencia de los datos personales, uso e identidad de quien controla esos datos. Por último, el principio de responsabilidad, señala que el controlador de datos debe ser responsable del cumplimiento de estos principios.

La finalidad de la protección de los datos personales es proteger la privacidad de las personas y así mismo, proteger a la persona en los ambientes donde el manejo de estos datos ocurre de forma masiva. En el campo laboral, los individuos se ven en la obligación de aceptar la entrega de varios datos personales; sin embargo, no toda información se solicita con obligatoriedad.

1.3. Diferencias entre privacidad, intimidad y protección de datos.

La privacidad es el ámbito de la vida personal en el que una persona decide mantener ciertos aspectos de la vida o actividades fuera del conocimiento de los demás. El ser humano se reserva información privada hacia un público en específico. Este término es más amplio que el vocablo de intimidad, ya que la misma no incluye solo aspectos personales, sino también interacciones sociales, financieros o profesionales que el individuo elige no divulgar. Como por ejemplo, el compartir de una lista de compras. Mientras que la intimidad se relaciona con el núcleo personal y reservado de una persona, es decir, aquello que implique sentimientos, creencias, salud, relaciones familiares, entre otros puntos individuales que no suelen exponerse comúnmente. Al ser de característica personalísimo, está restringido a diferencia de la privacidad, puesto que está vinculado con la dignidad y al derecho de no ser vulnerado en el espacio personal y familiar. Ejemplo: información sobre la salud o emociones. Cabe agregar que, la protección de datos personales se la define como un derecho que garantiza los datos personales de una persona como el nombre, la dirección o los datos bancarios y que deben ser tratados con transparencia, seguridad y bajo consentimiento. Es la práctica de información identificable no usada de manera ilegítima o sin autorización.

Los conceptos de privacidad y confidencialidad están relacionados, según la Declaración Universal de Bioética y Derechos Humanos (UNESCO, 2005) los conceptos se unen en un solo artículo, especificando el respeto común y que la información no debería utilizarse o revelarse para fines distintos de los que determinaron su acopio o para los que se obtuvo el consentimiento [...]; sin embargo, no son lo mismo. La privacidad se refiere al individuo o al sujeto, mientras que la confidencialidad se atañe únicamente a la información o a las acciones del investigador.

2. Marco jurídico nacional e internacional.

2.1. Principales tratados internacionales sobre protección de datos personales.

Los datos personales son un derecho privado y confidencial, puesto que guarda información que pueda identificar al sujeto de forma directa o indirecta. Según el Alto

Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, define a los datos personales como cualquier dato relacionado con un individuo, quien podría ser identificado por medio de datos biográficos, como el nombre, sexo, estado civil, la fecha y el lugar de nacimiento, [...]. Datos biométricos como una fotografía, una huella dactilar, una imagen del rostro o del iris, así como cualquier manifestación de opinión acerca de la persona, como evaluaciones de su condición y/o necesidades específicas (ACNUR, 2015, pag.11). El procesamiento de datos se desarrolla a base de los siguientes principios similares a lo propuesto por la OECD.

- Procesamiento legítimo y justo.

Se procesan los datos conforme al 1) consentimiento de la persona interesada, 2) en los intereses vitales o superiores de la persona interesada, 3) cumplimiento del mandato que ejerce la entidad de las Naciones Unidas para los Refugiados, y 4) para garantizar la protección y seguridad de las personas de interés o de otros individuos (ACNUR, 2015).

- Especificación del propósito.

Los datos personales recolectados deben ser usados solamente para fines específicos y legítimos y no deben ser útiles a otros propósitos o intenciones fuera de lo autorizado por el titular u otros medios legales (ACNUR, 2015).

- Proporcionalidad y necesidad.

Recopilación de datos personales adecuados, pertinentes y estrictamente necesarios y proporcionados a los objetivos que se van a contemplar (ACNUR, 2015).

- Precisión.

El registro de los datos personales deben ser recolectados con la mejor precisión siempre y cuando sea necesario; totalmente actualizados con el objeto de cumplir su propósito de haberlo recolectados (ACNUR, 2015).

- Respeto, confidencialidad y seguridad.

El primer principio se basa en el respeto relacionado con la información, el acceso, la rectificación, la cancelación y la oposición, dentro de la armonía conceptual del hombre. Mientras que la confidencialidad es la integridad práctica adecuada de asegurar datos técnicos y de organización; y el principio de seguridad se limita el resguardo de los datos privados del titular fuera de los terceros (ACNUR, 2015).

- Rendición de cuentas.

Se garantizará la rendición de cuentas para el procesamiento de datos personales bajo la propia política y supervisión (ACNUR, 2015).

En los tratados internacionales, la protección de datos personales se encuentra en la resolución A/Res/45/95 de la Asamblea General de la ONU (1990), en el que se plantea los principios rectores sobre la Reglamentación de los Ficheros Computarizados de Datos Personales, como: el principio de finalidad, exactitud, discriminación, etc. Las reglas deben aplicarse a las bases de datos que contienen información personal en organizaciones internacionales; sin embargo, pueden hacerse ajustes dependiendo del tipo de base de datos: bases internas y externas, la primera recae como por ejemplo, en datos personales de empleados y los externos se refiere a información de beneficiarios o socios.

De igual modo, en la convención 108 del Consejo de Europa (1981), establece el tratamiento automatizado de datos de carácter personal, a las autoridades de control y a los flujos transfronterizos de datos. En el convenio se determina que la protección de los datos personales son un derecho humano fundamental (Art. 1), por el cual el individuo ejerce manejo sobre dichos datos con respecto al acceso, rectificación y oposición, además se menciona en el artículo 6 ibidem que los datos sensibles relacionados a raza, creencias religiosas o salud, pueden ser tratados bajo ciertas condiciones que garanticen su protección. También se regula la protección de datos en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea de 2016.

2.2. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

En la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP) de 2021, se constata como el marco normativo principal en Ecuador para regular el tratamiento de datos personales, la privacidad y la protección de los derechos de los titulares de la información con el fin de garantizar la protección de datos sensibles.

Concibe al término de confidencialidad como la base del debido sigilo y secreto, es decir, no debe tratarse o comunicarse para un fin distinto para el cual fueron recogidos, a menos que habiliten un nuevo tratamiento (LOPDP, art. 10), por ejemplo conforme a salud; respecto a confidencialidad y secreto profesional (LOPDP, art. 31.1): el titular deberá brindar su consentimiento, salvo cuando el interesado no esté capacitado, física o jurídicamente, para dar su consentimiento; para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico [...]. Se complementa con la Constitución de Ecuador de 2008, pues reconoce el derecho a la protección de datos personales como una extensión del derecho a la intimidad y privacidad, incluso en el Código Orgánico Integral Penal (COIP), se tipifica como delito el uso indebido de datos personales, llegando a establecer sanciones por violaciones a la confidencialidad y acceso no autorizado. No obstante, en los aspectos sensibles, queda estrictamente prohibido el tratamiento de datos, salvo en lo que se indica en el artículo 26 literal b, que será necesario su tratamiento para el cumplimiento de obligaciones en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social (LOPDP, 2021).

2.3. Derechos y obligaciones establecidos en estas normativas.

Se recopilan los siguientes derechos y obligaciones:

- En la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, se garantiza el derecho a la información (Art. 12), acceso (Art. 13), rectificación (Art. 14), eliminación (Art. 15) y oposición al tratamiento de datos personales (Art. 16), de igual modo el derecho a la portabilidad de datos, en el cual deberá cumplirse con ciertos requisitos a voz del titular, como: el consentimiento para el respectivo tratamiento (Art. 17); también consta el derecho a la consulta gratuita y pública ante el Registro Nacional de Protección de Datos Personales (Art. 22), el derecho a la educación digital, permite el

acceso del conocimiento, aprendizaje, formación, capacitación y el manejo adecuado en las tecnologías de la información y comunicación (Art. 23), y el derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas, es decir, el titular no será sometido a ninguna valoración mecanizada que atente contra sus derechos y libertades (Art. 20). Ahora bien, tiene por obligación asegurar un tratamiento lícito, leal y transparente de datos personales, aplicar medidas de seguridad para la protección de información, notificar ataques o vulneraciones de seguridad a la autoridad y afectados, realizar evaluaciones en el momento que se presente un riesgo en el tratamiento (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, 2021).

- En la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) sobre el acceso de los gobiernos a datos personales en el sector privado, constituye el derecho a la protección de la privacidad en el acceso gubernamental a datos personales, el derecho a evitar el acceso arbitrario por parte de los gobiernos y el derecho a la transparencia en la recolección y uso de datos por parte de los sectores gubernamentales. En base a lo anterior, está obligado a reconocer que el acceso autoritario a datos personales debe estar basado en una norma legal, respetarse los principios de necesidad, proporcionalidad y objetivos legítimos; así mismo, se requiere aprobación previa para la recolección de datos ante el gobierno, salvo razones justificadas y la clara protección de datos frente a accesos masivos sin justificación (OECD, 2022)

- En el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) aplica el derecho a los refugiados y personas con interés al sistema respecto a la privacidad y protección de sus datos, el derecho al acceso, corrección y eliminación de puntos personales en poder de la entidad, también al derecho a ser informado sobre el uso y a la oposición del tratamiento en ciertos casos. Garantiza como obligación la confidencialidad y seguridad de los datos personales, la implementación de medidas de protección para evitar filtraciones o usos indebidos, asegura la precisión de la información y permite su actualización, limita la transferencia de datos privados a terceros, a menos de que exista consentimiento y siempre y cuando sea bajo condiciones estrictas (ACNUR, 2015).

3. Principios rectores de la protección de datos.

3.1. Consentimiento informado.

En la Ley Orgánica de Salud de 2015, está tipificado en su artículo 7 todos los derechos y deberes de las personas y del Estado en relación con la salud, en su literal d, se especifica: el respeto a su dignidad, autonomía, privacidad e intimidad; a su cultura, sus prácticas y usos culturales; así como a sus derechos sexuales y reproductivos. Así mismo, en el Acuerdo Ministerial 5216 el Reglamento de Información Confidencial en Sistema Nacional de Salud, define el secreto médico en el artículo 6 como: [...] Se configura como un compromiso que adquiere el médico ante el/la usuario/a y la sociedad, de guardar silencio sobre toda información que llegue a conocer sobre el/la usuario/a en el curso de su actuación profesional (Reglamento de Información Confidencial en Sistema Nacional de Salud, 2015).

Por tanto, la intimidad del individuo es un derecho reconocido por el Ministerio de Salud Pública, que busca precautelar la información de los pacientes y cabe posibilidad de extender tal información bajo consentimiento del titular con respecto a datos de consulta, diagnóstico o tratamiento. De acuerdo al articulado 22 del mismo cuerpo legal, indica que: para brindar información relevante del estado de salud de los/las usuarios/as a sus acompañantes, será necesario contar con la autorización explícita de los/las primeros/as [...]. Es la excepción a la regla de guardar el secreto como profesional de salud, un aspecto restrictivo y esta condición cambia conforme a lo establecido anteriormente, con la exposición de información a índole familiar o de personas vinculantes, siempre y cuando se cumpla con el requisito de consentimiento, garantizando la función de protección de datos (UNITECO, 2023).

Esto quiere decir, que el consentimiento informado, se obtiene cuando se describe al sujeto de investigación lo que se va a hacer con sus datos, quién tendrá acceso a ellos y cómo van a ser publicados. No obstante, los datos anonimizados no requieren consentimiento para compartir o publicar, pero se considera ético informar a los sujetos sobre el uso y destino de los datos (CEPAL, 2024).

El derecho a la intimidad se relaciona con la dignidad humana como el honor, la imagen y el buen nombre, aunque no se limita al aspecto físico, existe la necesidad de proteger la memoria y el legado de la persona en tutela post mortem, ya que la personalidad jurídica termina con la muerte. La intimidad abarca la autodeterminación de las personas y su capacidad para decidir sobre el acceso a su información, misma que se entrelaza con la protección de datos por el control, uso y difusión de información personal. La protección de datos tiene límites, y su vulneración es válida en casos justificados, respetando la proporcionalidad y la dignidad del hombre. Siendo el caso, debería caber la proporcionalidad de las decisiones del Estado con las nuevas tecnologías de acuerdo a la autonomía personal; sin embargo, todavía coexisten intromisión estatal como la problemática del uso y manejo de datos públicos en Ecuador por la DINARDAP, la Dirección Nacional de Registros Públicos, que se encarga de gestionar, controlar y coordinar los datos públicos, cuestionando hasta qué punto monopolizar información ciudadana para comprometer la seguridad y confidencialidad.

En la Sentencia Nro. 2064-14-EP/21 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador aborda el caso de vulneración a la intimidad y de autodeterminación informativa, en el cual la actora presentó una acción de Hábeas Data para la eliminación de contenido íntimo que una persona poseía sin autorización y la Corte concluyó que cuando se trata de datos sensibles constituye una violación del derecho a la intimidad y la imagen (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Además, se consta en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) de 2014, que la persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, [...], será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (Art. 178), después de todo, la intimidad al ser un derecho reconocido, no solo por leyes internacionales, también a nivel nacional, en su articulado 66 de la Constitución numerales 11, 19 y 20, se menciona que todo ser humano tiene la libertad de guardar reserva de información personal y familiar, y libre de comentarla o no a terceros sobre datos referentes a la salud, vida sexual, creencias religiosas, salvo por necesidades de atención médica. Este concepto se extiende a cualquier ámbito personal del individuo, incluyendo el ámbito laboral, donde la salud desempeña un papel primordial, pues el consentimiento requiere e implica informar y

formar a los trabajadores sobre las condiciones laborales, riesgos y medidas de prevención que se deben cumplir en las normativas de seguridad y salud a dirección de los empleadores; mientras se mantiene indemne su derecho a la intimidad.

4. Obligaciones del trabajador respecto a la comunicación de enfermedades profesionales y no profesionales.

4.1. Responsabilidad del trabajador en la notificación de enfermedades profesionales y no profesionales.

Se debe indicar la diferencia entre enfermedad profesional y no profesional. La primera, según el Código de Trabajo de 2020, el artículo 349 especifica que, son aquellas afecciones agudas o crónicas causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad, también se consideran otras enfermedades profesionales, los que determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. (Art. 363-364, Código de Trabajo), no solamente las que están a disposición de la norma laboral, también del listado de enfermedades profesionales generadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), como: enfermedades causadas por agentes químicos, físicos, agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias, enfermedades del sistema respiratorio, piel, sistema osteomuscular, cáncer profesional, y como otras enfermedades las de trastornos mentales y del comportamiento (OIT, 2010). Ahora, cuando se refiere a enfermedad no profesional, esta no se encuentra ligada al trabajo. En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo de 2016, denota la exclusión de enfermedades no causadas dentro del ambiente laboral, originadas por exposición a factores de riesgo, enfermedades genéticas, congénitas o degenerativas (Art. 8, C.D. 513), por ejemplo: enfermedades autoinmunes, diabetes mellitus, asma bronquial, hipertensión arterial, entre otros. Es importante recalcar que el término *accidente*, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE), significa: acontecimiento fortuito que se presenta a un individuo y que produce daño corporal (INE, s/f), por lo que, se denomina accidente de trabajo, lo que dispone en el artículo 348 del Código de Trabajo, como cualquier evento imprevisto que cause lesión corporal o discapacidad a un empleado durante o como resultado del trabajo que realiza para otra persona.

Por lo tanto, un trabajador puede adolecer una enfermedad o condición de salud al momento de integrarse a una labor o puede ser diagnosticado a lo largo de la relación laboral, a lo que está indicado que el trabajador debe comunicar su afección. En caso de adolecer de enfermedad no profesional, este deberá comunicar al empleador y a la inspección del trabajo, dentro de los tres primeros días de la enfermedad, sin su cumplimiento se presumirá su inexistencia (Art, 177, Código de Trabajo). Para lo cual, el trabajador que adoleciera de enfermedad no profesional, la comprobará mediante certificado médico y el empleador está en la facultad de comprobar en cualquier momento si los trabajadores padecen enfermedades no profesionales (Art. 178, Código de Trabajo).

Es crucial que los trabajadores comuniquen a los empleadores oportunamente las enfermedades relacionadas con el entorno laboral, para que se tomen medidas de prevención y protección, como se señala en la resolución C.D.513 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en el que se estipula que las enfermedades profesionales deben ser declaradas por diagnóstico médico oficial dentro del ambiente laboral; al no reportarse la afección a tiempo puede llevarse a cabo la pérdida de prestaciones del seguro, indemnizaciones o pensiones. El artículo 22 menciona que, [...] El aviso de accidente o de enfermedad profesional presentado posterior a los tres años de ocurrido el siniestro, no generará derecho a las prestaciones del Seguro General de Riesgos por este concepto (C.D.513, 2016). Si el asegurado no reporta la afección dentro del plazo establecido, se determinará la prescripción, y no tendrá posibilidad de acceder a prestaciones económicas y médicas, esto con el fin de evitar reclamaciones o fraudes sin respaldo comprobable después de un largo período en no mencionar el estado de salud.

El articulado 45 del código de Trabajo, señala las obligaciones del trabajador, y aun que no se valore estrictamente la obligación de comunicar el estado de salud, los literales e) cumplimiento del reglamento interno e i) remitirse a las medidas preventivas e higiénicas que dispongan las autoridades, imparten la responsabilidad de los trabajadores en acatar los procedimientos, normas de seguridad y el esclarecimiento de motivos de salud que se ejecuten dentro del establecimiento. Incluso se prohíbe, específicamente en el literal a) del artículo 46 ibidem: la

exposición del peligro a su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo u otras personas.

Entonces, en la prevención de enfermedades profesionales y accidentes, los empleadores están obligados en implementar medidas preventivas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (Art. 428, Código de Trabajo), en el artículo 412 del mismo texto normativo se exige a los empleadores mantener locales de trabajo con buena iluminación, ventilación y limpieza, además de realizar revisiones periódicas de las maquinarias para asegurar su funcionamiento seguro para la protección de salud de los empleados, también se menciona que la Dirección Regional del Trabajo dictará reglamentos sobre la prevención de riesgos en diferentes industrias, y que los empleadores deberán implementar medidas preventivas necesarias para la seguridad de sus trabajadores en fábricas, talleres o laboratorios (Art. 428, Código de Trabajo). De acuerdo al artículo 410 del mismo cuerpo legal, se establece la obligación de los empleadores de asegurar condiciones de trabajo que no representen riesgos para la salud o la vida de los trabajadores e indica que estos deben cumplir con las medidas de prevención y seguridad implementadas por el empleador.

4.2 Deber de informar sobre enfermedades no profesionales y sus límites.

- El empleador puede solicitar exámenes ocupacionales, donde los trabajadores en general, tienen derecho a conocer los resultados y tendrán derecho a la confidencialidad de sus resultados, salvo en el caso de enfermedades que, por su naturaleza, exista alta probabilidad de contagio (Ley No. 40, publicada en el Registro Oficial 259 del 2006, Código de Trabajo).

- Si los exámenes médicos revelaren condiciones vulnerables o impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades, el Ministerio de Trabajo y Empleo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), determinarán las medidas necesarias para su readaptación y formación profesional. Sin embargo, solo existe obligatoriedad de realizar los exámenes médicos de aptitud para ciertos grupos de trabajadores y para ciertas labores específicas: trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintiún años en trabajos subterráneos, minas o canteras (Art. 141, Código de Trabajo).

- Al adolecer de alguna enfermedad no profesional, el empleador no podrá despedir al trabajador intempestivamente durante todo el recorrido de la dolencia, a menos de que dicha enfermedad exceda de un año (Art. 175, Código de Trabajo).

- El trabajador podrá regresar a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes que hubiere recuperado su salud; no obstante, si este no volviese dentro del plazo, caduca su derecho de reintegración al trabajo y al pago de indemnización de los seis meses de remuneración, o si el trabajador ha estado prestando servicios externos hacia otra empresa durante su recuperación de la enfermedad no profesional (Art. 176 - 179, Código de Trabajo). Este proceso también aplica para las enfermedades profesionales.

- De igual modo, se recopila el artículo 177 ibidem, donde indica que el trabajador afectado por una condición que no se desarrolló en su área laboral, deberá comunicarla al empleador o a la inspección de trabajo, dentro de los tres primeros días de la enfermedad, y al no cumplirse esta categoría, se establecerá que la enfermedad no existe.

Si una enfermedad no profesional afecta el desempeño, el trabajador debe seguir los procedimientos de solicitud de permisos o adaptaciones laborales establecidos por el empleador y el sistema de seguridad social.

4.3. Deber de informar sobre enfermedades profesionales y sus límites.

Pese a considerar el derecho a la intimidad, privacidad y manejo confidencial de la información médica, siendo este de carácter reservado, es la obligación del trabajador de reportar enfermedades que puedan afectar el desempeño laboral.

- Se adaptó a las nuevas tecnologías la posibilidad de dar por aviso mediante portal web el reporte de enfermedades profesionales u ocupacionales. Tanto trabajadores como empleadores del sector público o privado están facultados para comunicar la respectiva concesión de la cita de evaluación médica del afiliado ante el médico ocupacional provincial de Riesgos del Trabajo, en cuanto se presente el certificado médico, este debe estar nombrado y emitido por el Ministerio de Salud Pública (MSP) o por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), adjunto con la identificación del paciente, diagnóstico, sello y acreditación del médico (Gob.ec, 2024). La enfermedad indagada debe corresponder a las actividades laborales, pues

aquellas que no se encuentran vinculadas al área de trabajo no pueden continuar con el pertinente trámite dentro de los medios tecnológicos.

- Se indemnizará por enfermedad profesional cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente, siempre y cuando, la enfermedad sea catalogada en lo descrito del artículo 363 del Código de Trabajo, la clasificación de enfermedades profesionales, ya sean infecciosas o parasitarias, por agentes físicos u otras afecciones, o por lo que determine la Comisión Calificadora de Riesgos en lo predispuesto por la lista de la OIT, tampoco se indemnizará si la dolencia fue antes de ingresar a la ocupación (Art. 376.1, Código de Trabajo).

En tal virtud, con los antecedentes expuestos tanto en la normativa vigente, derecho comparado, jurisprudencia y doctrina se determina que, la contradicción surge por la colisión entre la normativa laboral y la protección de datos personales en lo que respecta a la presentación de certificados médicos por parte de los trabajadores, plantea un conflicto de derechos que requiere una solución equilibrada y respetuosa con los principios legales vigentes.

Por un lado, el Código de Trabajo impone la obligación de notificar enfermedades, tanto profesionales como no profesionales, con el fin de garantizar el cumplimiento de derechos laborales y el acceso a la seguridad social, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) establece que los datos personales solo pueden ser tratados bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y finalidad específica; confidencialidad y consentimiento, limitando y restringiendo el acceso y uso de información sensible sin autorización expresa del titular. Entonces, si bien el empleador tiene derecho a conocer y gestionar el estado de salud del trabajador y la seguridad dentro del espacio de trabajo en la medida en que ello afecte el desarrollo de sus funciones, el acceso irrestricto a esta información puede ser cuestionado.

Desde la perspectiva laboral, el empleador tiene la facultad de conocer las condiciones seguras para evitar riesgos para uno mismo y para los demás empleados; sin embargo, la exigencia de aplicación en el área médica hacia el trabajador con detalles diagnósticos puede representar una vulneración a la autodeterminación informativa del profesional, además de exponerlo a posibles discriminaciones o estigmatizaciones dentro del ámbito laboral que podrían influir en la percepción de su

desempeño o capacidades. El marco normativo vigente demanda que el trabajador debe notificar la enfermedad que padece dentro del término estipulado, con el fin de no presumir su inexistencia y acceder a las prestaciones del seguro de riesgos, la confidencialidad impide el tratamiento de aspectos sensibles, esto significa que la información médica puede ser compartida bajo su consentimiento, salvo excepciones de interés público a la salud.

En este sentido, el principio de minimización de datos sugiere que el empleador solo debería recibir información estrictamente necesaria para tomar decisiones relacionadas con la continuidad laboral o medidas de seguridad y salud ocupacional.

El enfrentamiento entre las dos normativas plantea una problemática tanto para el trabajador como para el empleador, por un lado, el primero debe cumplir con la petición de informar su estado de salud para conservar sus derechos laborales, pero, al mismo tiempo, este posee el derecho de decidir sobre la divulgación de su información médica. Por tanto, es fundamental respaldar que el tratamiento de los datos médicos solo sea utilizada para fines legítimos y bajo condiciones que respeten la dignidad del trabajador y prevenga cualquier uso indebido de la información. No obstante, a perspectiva del empleador, este está sujeto al cumplimiento adecuado del manejo de las situaciones delicadas relacionada a la salud de sus trabajadores, asegurando el desempeño de sus responsabilidades patronales, inclusive respetando y rigiendo las disposiciones legales estrictamente a instrumentos externos o internos para su tratamiento.

El tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral es relevante, porque adquiere importancia especialmente cuando se contraponen la obligación del trabajador de presentar certificados médicos con el derecho a la protección de su intimidad y datos personales. En tal caso, genera un choque de derechos y principios, en el que se manifiesta la necesidad de instaurar mecanismos claros que armonicen ambos textos legales, respaldando el equilibrio entre el deber de notificación de enfermedades y salvaguardar la confidencialidad de los datos médicos.

Además, el Código Orgánico Integral Penal (COIP), de última modificación 2021, sanciona el uso indebido de datos personales, ejecutando sanciones para quienes accedan o difundan información de manera no autorizada. Fortalece, de esta manera,

la protección del derecho a la intimidad, limitando el uso de datos médicos de los trabajadores a lo que sea estrictamente indispensable. Es por ello que existe la contradicción entre las dos normativas a base del concepto de *intimidad*, mientras la primera reclama la presunción de enfermedad profesional o no profesional, la segunda protege la confidencialidad y privacidad de la información del trabajador de carácter médico. Por lo que, se vulnera tanto al trabajador como al empleador; para el trabajador, su información privada vendría a afectarse ante la emisión de los certificados médicos, debido a su contenido de carácter sensible sobre el estado de salud, protegida por la Ley de Protección de Datos Personales, la cual exige su tratamiento confidencial y con el uso de la misma mediante consentimiento del titular, su revelación puede provocar situaciones arbitrarias con respecto a la estabilidad laboral y seguridad social; empero, el empleador, también puede verse comprometido en su derecho a la organización del trabajo si no existe una regulación clara en la presentación y verificación de los certificados médicos si es que se compromete la confidencialidad del empleado, imposibilita brindar adaptación de protección hacia al trabajador y demás integrantes para su propia seguridad ante cualquier enfermedad provocada antes o durante el trabajo. El Código de Trabajo señala los pasos a determinar una afección y como interactuar con el mismo; no obstante, se contradice con la Ley de Protección de datos Personales al exponer la intimidad del trabajador, de forma que genera un vacío legal. La falta de regulación específica sobre el manejo del estado de salud y la privacidad del trabajador entre ambos cuerpos legales, puede derivar en interpretaciones arbitrarias y conflictos entre ambas partes, siendo el empleador quien lleve las sanciones correspondientes. Tanto el Código de Trabajo como la Ley de Protección de Datos Personales presentan una omisión que debería corregirse para garantizar un equilibrio entre la protección de datos personales del trabajador y la necesidad legítima del empleador en responder correctamente a tales situaciones sin ser implicado injustamente por la absurda contradicción de las normativas.

Capítulo 2: La implementación de condiciones laborales adecuadas para proteger la salud del trabajador.

2.1. Diseño de espacios de trabajo seguros y ergonómicos.

La ergonomía es una disciplina que se encarga de diseñar aspectos físicos, herramientas o tareas en el lugar de trabajo, adaptando el espacio a las características de los trabajadores. El restablecimiento y mantenimiento del área de trabajo debe cumplir con los servicios de salud para evitar riesgos que puede generar el polvo, el calor, los productos químicos peligrosos, maquinaria deteriorada, factores que pueden provocar estrés socio-psicológico, entre otros. En las compañías se necesita además de servicios de salud para trabajadores, especialmente los que se desempeñan en profesiones de alto riesgo, así como servicios de monitoreo médico para la identificación de enfermedades ocupacionales. Las más comunes son: enfermedades respiratorias crónicas, pérdida de audición, problemas en la piel, o trastornos del aparato locomotor (OMS, 2017), a diferencia de las enfermedades no profesionales, que se generan fuera del ámbito laboral, y que deberían ser las más gestionadas dentro del Código de Trabajo; ya que, no es lo mismo tratar una lumbalgia causada por una silla incómoda o a una mala postura que afrontar una condición de salud como el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (VIH-SIDA).

En la normativa ecuatoriana se reconoce el derecho de los trabajadores a desarrollar sus labores en ambientes seguros y saludables a través del Decreto Ejecutivo 2393 llamado "Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores", publicado en el Registro Oficial No. 565 con última modificación de 2003, en el se determinan la prevención y disminución de los riesgos de trabajo.

El reglamento constituye las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, siendo los primeros quienes integran las siguientes disposiciones en relación a la salud, en el artículo 11 los numerales: 2) Adopción de medidas preventivas ante riesgos que pueden afectar la salud de los trabajadores; 3) Mantenimiento de maquinaria, herramientas y materiales esenciales para un trabajo seguro; 6) Realización de exámenes médicos periódicos en puestos de alto riesgo físico; 9) Instruir y capacitar sobre los riesgos laborales y su respectiva prevención; 14) Notificar a las autoridades

de trabajo sobre accidentes y enfermedades profesionales, enviando una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial. El diseño de espacios, equipo, capacitación de esquemas o planes de trabajo y respecto a carga emocional devienen del trabajador social, quien cubrirá todas las necesidades que requiera el empleado para mejorar la calidad de vida y contribuir en el desarrollo social, aunque el Código de Trabajo denota que solamente tendrá acceso al profesional si la empresa cuenta con cien o más trabajadores; igualmente se contará con asistencia médica y farmacéutica hacia compañías que integren el número requerido de trabajadores (cien o más), en el que se establecerá un servicio médico permanente con personal médico y paramédico, donde proporcionarán a los trabajadores, medicina laboral preventiva. Para este caso, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, publicado en 2021, el técnico de la unidad de seguridad y salud ocupacional está obligado a asesorar sobre educación sanitaria concerniente a higiene personal, primeros auxilios y equipos de protección personal; también es responsable de reportar accidentes y enfermedades profesionales que ocurran dentro de las instalaciones laborales o que ocurran dentro del horario de trabajo. En ese sentido, se podrá brindar servicios de salud ocupacional permanente a institutos que cubran la cantidad de empleados exigidos, agregando que, en el Decreto Ejecutivo 255, publicado en 2024, menciona que todos los locales que ofrezcan servicios médicos permanentes, deberán ajustarse a los estándares de la autoridad nacional en cuanto a infraestructura, equipamientos y medicamentos (Art. 67, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo). Así mismo, que de acuerdo al número de integrantes de la empresa se designará un profesional médico en seguridad y salud con visita periódica desde que cuente el empleador con 1 a 99 trabajadores. Sin embargo, en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, la realización de exámenes médicos periódicos serán únicamente a favor de trabajadores en puestos de riesgo físico elevado, lo que significa que la valoración médica constante en busca de alteraciones en el estado de salud, son casi exclusivas para la prevención y diagnóstico temprano de enfermedades profesionales; además dichas revisiones periódicas son esencialmente de obligado seguimiento cuando la labor es considerada de alto riesgo; esto limita la atención, a comparación con el casi inexistente trato, de enfermedades no contraídas en el ambiente laboral.

Mientras que, las obligaciones del trabajador, en lo referente al artículo 13 *ibidem*, se estipula los numerales: 4) Informar al empleador de los riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo; 5) Mantener la higiene personal y asistir a los exámenes médicos periódicos programados por la empresa; y 8) En concordancia con el artículo 11 numeral 7, reasignar temporalmente o permanentemente al trabajador en tareas que no puedan agravar lesiones o enfermedades (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, 2003). En lo que respecta a obligaciones del empleador, en la Ley No. 28 del Registro Oficial 198 de 2006 del Código de Trabajo, señala que este al no sujetarse a sus correspondientes obligaciones e inobservara las normas de seguridad e higiene del trabajo, será sancionado con una multa de diez remuneraciones si el trabajador (afiliado o no) sufre un accidente o enfermedad profesional en aquellas circunstancias no vigiladas e infringidas.

Las exigencias legales hacia el empleador con respecto de la seguridad y salud en el trabajo, deja en claro que el objetivo es la protección y atención a la salud del trabajador; sin embargo, no se puede olvidar que estas exigencias no conceden el permiso a un libre manejo de información personal, por lo que es importante señalar que para la protección del trabajador, según el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 68, RSST), toda información en relación al estado de salud no podrá ser difundida a terceros sin autorización expresa y bajo consentimiento del trabajador, y únicamente la autoridad sanitaria tendrá acceso a dichos datos para un fin investigativo, en el que se determinará si la causa fue por un accidente o contraída en el trabajo. El informe médico se emitirá en conocimiento del trabajador y al empleador (en los requisitos que disponga la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales).

Ante los riesgos laborales, es justificable que los trabajadores presenten también los dictámenes médicos para enfermedades no profesionales; ya que, al igual que las lesiones causadas en el trabajo, la empresa siempre estará a cargo de manifestar la causa al Seguro de Riesgos del Trabajo previo aviso de la evaluación médica, con el fin de respetar los derechos del trabajador. De tener la obligatoriedad o la potestad, según sean las posibilidades de una empresa, los trabajadores deben pasar por una valoración de salud en busca de aptitud; como ejemplo tenemos la labor en barcos pesqueros, en donde se exige valoración previa a la contratación, donde se certifique

que no se padece de alguna enfermedad, los certificados además detallan si los sentidos del oído y la vista del profesional se encuentran intactos y que no sufre de ninguna afección que pueda ser peligroso para las demás personas dentro de la compañía (Art. 420, Código de Trabajo); en cambio, ante la existencia de la enfermedad ocupacional, al notificarse con el informe médico, el empleador, el trabajador o allegados son aptos de tratar el tema en la Unidad del Seguro de Riesgos del Trabajo a base de un formulario de aviso para la calificación del siniestro dentro de los diez días laborables siguientes a la presentación del diagnóstico (Reglamento del Seguro General de Riesgos, 2016), de todos modos, si no se diera a conocer el asunto, no exime al empleador de la responsabilidad patronal, es decir que, el empleador está en la obligación de responder ante la falta, incluso si el trabajador tenía también responsabilidad de comunicar sobre su salud.

Si bien los certificados médicos ocupan el tratamiento de información concerniente al estado de salud, el trabajador puede considerar dichos datos como no vulnerables, ya sea porque son enfermedades contraídas en el ambiente laboral, o en el caso de enfermedad no profesional, como una rinoфарингitis; que no se destacan como vulnerantes y pueden darse a conocer al empleador de manera pacífica. Más bien, al tratarse de una afección no ligada al trabajo y de aspecto sumamente sensible, recordando que no es igual presentar un certificado médico por una lesión de fractura de tibia o peroné, a comunicar el padecimiento de la enfermedad de Parkinson, el trabajador puede considerar no revelar la información porque está en su derecho de mantener reservada la misma, de igual modo, el examen médico es de carácter privado, pero al pertenecer a un eje corporativo y participativo; es decir, alrededor de compañeros de trabajo, es necesario que tal malestar se le comunique al empleador para que conozca el tipo de enfermedad que puede ser presumible de contagio, o sin serlo, determine nuevas actividades y readapte el espacio laboral del trabajador.

La normativa laboral señala que el empleador debe pagar al trabajador no afiliado en caso de enfermedad no profesional, siempre y cuando el certificado se encuentre validado y que contenga la imposibilidad de no ejercer su profesión hasta su recuperación; entonces, ¿lo mismo ocurre con un trabajador afiliado en la constatación del informe médico? Pues, el Código de Trabajo no determina quien no debe hacerse la evaluación para su respectivo parte médico, ya que cualquier

trabajador está en la obligación de comunicar su enfermedad por escrito, al ser una afección no profesional, esta será reconocida a través de un certificado médico; sin embargo, el cuerpo normativo rechaza en que casos puede exponerlo, porque esto implicaría su reconocimiento y agrediría el derecho de la privacidad. En caso de informarse de la enfermedad no profesional, el código interpreta que si el trabajador no está habilitado para continuar con su jornada de trabajo en un año, el empleador procederá con la respectiva terminación laboral.

Cabe recalcar que el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, el articulado 8 denota los criterios de exclusión de enfermedades de trabajo como lo es la ausencia de exposición laboral, las enfermedades genéticas o congénitas, las enfermedades degenerativas o por la presencia de exposición extra laboral, en este contexto, el Instructivo para la Presentación de Presunción de Enfermedad Profesional y Reporte al IESS establece que, el médico que conste en la empresa deberá realizar el respectivo análisis y al no corroborar un diagnóstico que informe ser una enfermedad profesional, se deberá aplicar medidas correctivas y preventivas dentro de la empresa. Si la compañía difiere de un especialista, los trabajadores podrán acudir al Seguro de Riesgos de Trabajo (SGRT) para una evaluación, donde el médico emitirá el documento de notificación a la empresa. Para proteger la salud del trabajador, los servicios especializados en salud ocupacional, evalúan los riesgos con el fin de recomendar servicios de prevención primaria, tratamiento y rehabilitación; por ejemplo, en el control de contaminación, vacunación, reemplazo de productos químicos dañinos, mejora de maquinaria, etc.

La resolución WHA60.26 de la Asamblea Mundial de la Salud, indica que se deberá asegurar la plena cobertura de todos los trabajadores, incluidos los del sector informal, mediante intervención y servicios básicos de salud ocupacional en la prevención de enfermedades y lesiones laborales. Tal propuesta respalda; primero, la capacitación de médicos generales y salud pública, para la prestación de servicios básicos y seguimiento de salud ocupacional. Segundo, la cobertura de los servicios a empresas grandes y medianas o de zonas industriales, mediante supervisión y mejoramiento de maquinaria, equipo de trabajo y prestación de primeros auxilios. Por último, el desarrollo de instrumentos saludables en empresas y en aquellas que ocupen servicios sanitarios (OMS, 2007).

En la Ley de Protección de Datos Personales, el tratamiento de datos será legítimo cuando se cumpla con alguna de las condiciones proporcionadas, las más importantes a analizar son: el consentimiento del titular, el tratamiento debe cumplirlo un responsable con una obligación legal y que su tratamiento deberá proteger los intereses del interesado o de un tercero en relación a salud e integridad. Como tal, para la emisión del informe médico, el especialista está encargado de diagnosticar la enfermedad, al igual que transmitirlo a la persona natural y jurídica como una responsabilidad en dar a conocer datos sustanciales que podrían afectar a un tercero, en este caso, al empleador, porque ante el desconocimiento, este no será capaz de compensar y adecuar el entorno de trabajo para la persona enferma, además de recaer a una falta grave de no resguardar los derechos a la salud, seguridad y protección del trabajador; no obstante, la reserva de información gira entorno a la aprobación del titular y dicho aviso es confidencial (si así lo requiere el trabajador). Solo el médico podrá cortar la restricción cuando a la enfermedad se le presuma posible contagio, pero si ese fuera el único requisito para comunicar la afección, aún así el empleador resultaría perjudicado en la presentación de otras enfermedades no profesionales que no sean de carácter contagioso, limitaciones no atribuidas en el Código de Trabajo, si no dentro de otros cuerpos reglamentarios, como el Instrumento de Responsabilidad Patronal de 2010, disponibles para las empresas y concedidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Entonces, ¿cuál de los dos instrumentos es el que pesa más a favor del trabajador y el empleador? En primera instancia, el Código de Trabajo fue creado para regular las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, pero su contenido está a favor de la protección de los derechos de los trabajadores, en cambio en el reglamento de Responsabilidad Patronal, esta contempla solamente las acciones que el empleador debe ejercer en favor de la seguridad del trabajador, su sola inconsistencia será analizada como una infracción y deberá responder a la multa; si bien sostiene el conjunto de actividades a realizar como jefe de área, no considera salvaguardar al empleador en los casos de enfermedad no relacionado al trabajo ni emitidos en certificados médicos por un especialista; es más, dentro del instrumento, el artículo 16 literal d) menciona que, si el empleador no comunicase a la Unidad de Riesgos del Trabajo o al departamento del IESS sobre la enfermedad profesional, será responsable

de indemnizar al trabajador. En la enfermedad no profesional, sin la verificación del informe médico previo, cómo podría el empleador actuar de conformidad con lo anterior sin que parezca que su actuar es mala fe hacia el trabajador ante el desconocimiento de la afección. La ausencia de información concisa respecto de la salud del trabajador, impide tomar medidas que guarden la salud de este, especialmente en los medios laborales que no cuenten con unidades de medicina ocupacional, donde la información deberá ser facilitada bajo decisión del trabajador. Ninguna de las normativas mencionadas anteriormente responden el hecho y la misma permanece en un vacío legal, llegando a establecer que ambas están a disposición del trabajador, y por tanto, primará el derecho a la confidencialidad.

Es por ello, que debería existir un mejor manejo en la normativa del Código del Trabajo en el tratamiento de enfermedades no profesionales a conocimiento del empleador, ya que el trabajador no está obligado a descartar su derecho a preservar su información médica para sí mismo. La Ley de Protección de datos Personales, informa que queda prohibido el tratamiento de los datos sensibles salvo ciertas condiciones, y una de esas índoles es que los datos deben ser necesarios para el cumplimiento de obligaciones legales o en el ejercicio de temas laborales, seguridad y protección social, dicho de otra manera, solo pueden usarse datos sensibles si es imprescindible para materia de contratos de trabajo, beneficios sociales o medidas de seguridad laboral (Art. 26, Ley Orgánica de Protección de datos Personales).

La Organización Internacional del trabajo (OIT) en 2020, emitió una guía para promover la seguridad y la salud en el trabajo. En concreto, implementó que los empleadores, habiliten zonas seguras del lugar de trabajo que no presenten riesgos para la salud, mas no son los únicos responsables de garantizar la seguridad laboral, pues los trabajadores son capaces de dar por cumplimiento las tareas mediante instrucciones y precauciones indispensables para su propia seguridad, y de esta manera, prevenir enfermedades profesionales con el uso de equipo e informados sobre cualquier evento peligroso.

Así mismo, la OIT construyó un sistema de gestión a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) denominado SG-SST, es decir, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema porta actividades, procesos y recursos para definir

buenas estrategias; asignar responsabilidades, organización del personal, equilibrar recursos, documentación y monitoreo. Su objetivo es mejorar el desempeño de la SST (Entornos Seguros y Saludables, 2020, pág. 17).

Cabe agregar, el Servicio Ecuatoriano de Normalización (INEN), es un organismo que ha adoptado algunas normas que se ajustan a las partes interesadas dentro del lugar de trabajo. Es responsable en el desarrollo de normas técnicas y control de calidad de medios de protección colectiva y personal, y en asesoramiento de normalización de códigos, prácticas y mantenimiento de medios de protección (Art. 8, RISST). Ha presentado normas, como:

- **NTE INEN-ISO 11226:** Brinda recomendaciones ergonómicas para diversas tareas laborales, con pautas para evaluar y mejorar posturas estáticas. Tiene por objeto, prevenir molestias, fatiga y trastornos músculo-esqueléticos causadas por posiciones inadecuadas. Consideran aspectos como la postura del tronco, cabeza, extremidades superiores e inferiores, definiendo límites de inclinación, flexión y abducción, y determinar cuándo una postura es aceptable, o si requiere mayor análisis. (INEN, 2014).

- **NTE INEN-ISO 6385:** Consiste en evaluaciones periódicas de riesgos laborales en el entorno, ante la posibilidad de que un trabajador sufra daño físico, psicológico, o psicosociales. La evaluación permitirá identificar el riesgo, con revisión periódica para la aplicación de medidas de seguridad y salud laboral (INEN, 2016).

Así que, el Código de Trabajo debe encontrarse claro y preciso, no únicamente para dar apoyo en el ejercicio de la responsabilidad del empleador, también para que el trabajador sea benefactor de todas las medidas que puedan salvaguardar su estado de salud. La sola reserva de la condición de salud producto de enfermedades no profesionales, puede generar que los derechos del empleado sean infringidos, y aun que este no desee expresar la información delicada o sensible, en la Ley de Protección de Datos Personales señala que no se requerirá el consentimiento del titular cuando sea por razones de interés público y salud pública (Art. 30, Ley Orgánica de Protección de datos Personales), como en el caso de enfermedades contagiosas por ejemplo: las infecciones de vías respiratorias, sean de origen viral, bacteriano o

fúngico, son transmisibles por aire; de modo que se consideran altamente contagiosas, en especial en individuos vulnerables. El virus de la Influenza, el cual muta anualmente, es un buen ejemplo de agente causante de infecciones respiratorias recurrentes, puede causar desde una rinofaringitis aguda (Resfriado común), hasta una neumonía grave; otra enfermedad respiratoria de importancia en el Ecuador, es la Tuberculosis; causada por la bacteria *Mycobacterium Tuberculosis*, afecta especialmente a población vulnerable y es especialmente de fácil transmisión en los ambientes con hacinamiento; su aparición exige alerta y control epidemiológico. De igual forma, las infecciones del tracto gastrointestinal son muy contagiosas, puesto que se transmiten por aire o contacto fecal - oral; las virales son las más contagiosas y en el caso de las bacterianas, las gastroenteritis por *Campylobacter Jejuni* son intensas e incapacitante y tienen una alta tasa de contagio por contacto directo, otro ejemplo, más grave, es el cólera causado por la bacteria *Vibrio Cholerae* que puede causar un contagio masivo. Las infecciones parasitarias también se encuentran en la categoría de enfermedades contagiosas como la escabiosis, una infestación parasitaria de ácaros en la piel, causada por prurito intenso; altamente contagiosa y de difícil erradicación; otras similares son los piojos y ladillas, las últimas pueden ser producto por contacto sexual o directo al no cuidar correctamente la higiene personal. Así mismo, las infecciones fúngicas en la piel como la tiña corporal, puede transmitirse por contacto directo, especialmente en los ambientes de clima caluroso. Enfermedades virales como la Hepatitis A, que se propaga por contacto directo, puede causar brotes masivos por el rápido contagio fecal - oral.

2.2. Promoción de programas de salud ocupacional.

Se integra un plan de prevención de riesgos laborales por cada empresa con el fin de identificar, evaluar y gestionar los mismos. La empresa debe llevar a cabo evaluaciones iniciales y periódicas que identifiquen los peligros y posibles consecuencias relacionadas con cada puesto de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2024). La implementación permitirá absoluta gestión a los peligros y reducirá los accidentes y enfermedades ocupacionales. Los exámenes médicos, tanto iniciales como periódicos, son clave en la detección temprana de afecciones profesionales, ya que facilita la toma de medidas preventivas si son necesarias.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 228 proporciona que, las compañías asegurarán a los servidores públicos la prestación de un ambiente adecuado que garantice su salud ocupacional respecto a salud física, mental, social y espiritual mediante programas integrales. Aquellas empresas que apliquen la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional de carácter preventivo y multidisciplinario (Art. 229, LOSEP), igualmente, deberán desarrollar actividades que promuevan el mejoramiento de la salud en medidas preventivas, exámenes médicos constantes y de primeros auxilios, con el objeto de elaborar estadísticas médicas.

El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público de 2017, sugiere que para el ingreso a entidades públicas como la Policía Nacional o Entidades del Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencia Forenses, los posibles trabajadores deberán aprobar las pruebas de admisión, exámenes médicos, psicológicos y físicos (Art. 33, numeral 3), de esta manera, se identificará en los exámenes médicos diferentes criterios de diagnóstico y se llevará a cabo el registro de datos relevantes, originando la historia clínica ocupacional o ficha médica ocupacional del trabajador, una carpeta en la que constará el formulario de admisión, consulta externa, interconsulta, laboratorio clínico, imagenología, etc. Corresponde a las empresas con médico profesional permanente generar la ficha médica al momento del ingreso a la compañía, realizar el examen médico anual de seguimiento, de igual modo el diagnóstico especial semestralmente en tareas arriesgadas, atención médico-quirúrgica de urgencia y transferencia a las Unidades Médicas del IESS cuando se necesite atención especializada (Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas, Acuerdo Ministerial 1404), no solo verificarán actitudes médicas, paralelamente fomentarán conferencias, charlas o actividades destinadas a la formación preventiva de la salud.

Las empresas producirán un sistema de registro para accidentes, incidentes y enfermedades laborales, para implementar las medidas de seguridad necesarias y permitir el desarrollo de nuevas tecnologías en práctica de seguridad laboral. Además, se requiere proporcionar formación continua a los trabajadores, especialmente a los que ocupan puestos directivos o en áreas peligrosas, y protocolos de capacitación en manejo de emergencias como incendios, desastres naturales y accidentes mayores,

con la inclusión de simulacros para que los trabajadores reconozcan las diversas contingencias. De la misma manera, identificar las situaciones de emergencia específicas a las que está expuesta la organización y desarrollar planes detallados de respuesta, por ejemplo si existiera algún incendio, la empresa debe estar a disposición de solventar la tragedia por diferentes puntos, como en la utilización de extintores, salidas de emergencia o botiquines, igual se requiere que los espacios de trabajo estén diseñados para minimizar riesgos, con señalizaciones claras, vías de evacuación accesibles y materiales resistentes a incendios en áreas críticas (Ministerio del Trabajo, 2024).

Los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, acceso a información sobre riesgos y a los resultados de exámenes médicos, así como a interrumpir su actividad ante un peligro inminente. También deben cumplir con las normativas de seguridad, utilizar correctamente los Equipos de Protección Personal (EPP), reportar riesgos o incidentes y participar en las actividades de capacitación y prevención organizadas por la empresa. Los equipos son obligatorios cuando las medidas colectivas no son viables y la empresa debe garantizar que los Equipos de Protección Personal (EPP) sean adecuados, proporcionar capacitación sobre su uso y reemplazarlos regularmente en caso de deterioro (Ministerio del Trabajo, 2024).

Si bien los programas de salud ocupacional se centran en la prevención de riesgos laborales y en la identificación de enfermedades profesionales, la diversidad de códigos o normativas no categorizan a las enfermedades no profesionales como un pilar fundamental a darse a conocer dentro de las empresas, pues la confidencialidad evita que el tema se extienda. El Código de Trabajo se centra únicamente en revelar la afección solo si se viera en peligro la salud pública, mientras que la Ley de Protección de datos Personales vincula la enfermedad cuando se focaliza en el ámbito del derecho laboral, seguridad y protección social, pero en el Decreto 255 menciona que si no se cuenta con la autorización del trabajador se aplicarán las sanciones correspondientes, es decir que, incluso si en la Ley de Datos Personales indica el artículo 7 que será de tratamiento legítimo de datos personales al cumplirse “con alguna de las condiciones”, el derecho de la confidencialidad prima sobre las demás que también son relevantes para las otras personas naturales. Del mismo modo, los trabajadores no están obligados a presentar certificados médicos por afecciones de

origen común, lo que puede generar problemas tanto en el desempeño como en la seguridad del entorno laboral. Esta falta es preocupante debido a enfermedades degenerativas o congénitas, ya que, al no existir un mecanismo de notificación voluntario, el empleador no puede tomar las medidas preventivas y correctivas oportunas para proteger a la persona afectada y al resto del personal. Los planes sugeridos giran entorno más a enfermedades profesionales que las que no están relacionadas con el trabajo, los instructivos se adaptan a los programas de seguridad y salud ocupacional con el fin de que estos evolucionen los mecanismos de notificación médica, priorizando la seguridad colectiva e individual, más un entorno laboral más saludable.

Así mismo, la obligatoriedad de implementar protocolos médicos periódicos, junto con la capacitación constante en salud y prevención de riesgos, se convierte en una necesidad ineludible para cualquier empresa que priorice el bienestar del personal. La gestión laboral respecto a seguridad no debe limitarse solamente en riesgos de trabajo directo, si no que debería adoptar otro enfoque, uno integral que considere todos los factores que puedan afectar la salud de los trabajadores. A tal efecto, asegurar que las empresas no solo cumplan con la prevención de riesgos laborales tradicionales, también que añadan medidas proactivas para mitigar cualquier amenaza a la seguridad y salud laboral.

2.3. Gestión del estrés y promoción del bienestar mental.

Como tal, el término estrés se le describe como un malestar común que se propaga a otras fuentes emocionales, y es un mecanismo natural porque el ser humano reacciona a la serie de eventos que ofrece la naturaleza. La OIT planificó la guía SOLVE de 2012, promueve la salud en el trabajo, configura que el estrés es ocasionado por un desequilibrio entre las exigencias, recursos y capacidades percibidos por alguien que lo enfrenta a nivel físico, emocional y laboral, este último emerge cuando el trabajador afronta dificultades a nivel individual o grupal en una empresa.

En España, el estrés laboral se considera un riesgo psicosocial principal, ya que responde de modo fisiológico, emocional y conductal ante exigencias laborales excesivas. Por esta razón, el empleador tiene la obligación de adecuar y adoptar

medidas de seguridad en el espacio laboral, tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, se componen las técnicas de relajación, para reducir los niveles de ansiedad; el biofeedback, que permite al trabajador reconocer y regular las respuestas fisiológicas al estrés; la terapia cognitivo-conductual, provee herramientas para la reinterpretar y afrontar situaciones laborales estresantes; el ejercicio físico y programas de apoyo para el bienestar.

A nivel organizacional, se enfocan en la mejora del entorno laboral, mediante la selección de personal con habilidades adecuadas, la capacitación de líderes para la identificación de señales conflictivas que puede presentar un trabajador; de igual modo, la asignación de tareas equilibradas y comprensibles. Los problemas que pueden afectar a la salud mental del trabajador, incluyen la sobrecarga laboral, condiciones físicas inadecuadas, falta de apoyo social, relaciones interpersonal problemáticas y seguridad inestables. Si no se manejan estos elementos adecuadamente, pueden generar al trabajador estrés crónico y causar ansiedad, depresión y agotamiento profesional. Se plantean estrategias según la intervención de niveles primarios, secundarios y terciarios, en el rediseño de tareas y flexibilidad laboral; mediante programas de apoyo emocional y asesoramiento profesional (Universidad Autónoma de Madrid, 2010).

En Ecuador, el derecho a la salud lo tiene toda persona, en el que se respetará su integridad física, psíquica y moral. Por tanto, el psique y la salud mental se relacionan con el trabajador en lo referente a prestación de servicios que pueden ser excesivos si no se emplean las medidas necesarias para configurar la seguridad. La regulación de riesgos como la sobrecarga, inseguridad o acoso, data del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, en el que se garantiza el derecho a la desconexión laboral y medidas de seguridad y salud de tres perspectivas: evaluación, intervención y seguimiento, hacia aspectos que fundamente la protección salud del trabajador (Universidad Autónoma de Madrid, 2010). Del mismo modo, el ministerio de trabajo de 2017, expidió el instructivo de cumplimiento de las obligaciones de empleadores públicos y privados en relación a seguridad y salud laboral (SST): El empleador deberá efectuar el registro, aprobación y reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud hacia los responsables de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; al Reglamento de Higiene y Seguridad para la identificación de peligros; medición,

evaluación y control de riesgos laborales; corresponde a la creación de planes de prevención de riesgos laborales, emergencia, contingencia; vigilancia, capacitación sobre accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

SOLVE analiza los casos que sufren los trabajadores y por ello establece medidas especiales para resistir al estrés. Proporciona ciertos modelos, como el de Robert Karasek, que se basa en las demandas psicológicas. El modelo no solo mide las exigencias del trabajo que causan estrés y enfermedades, también percibe exigencias sobre el control del proceso; entonces, el estrés surge cuando los trabajadores no reaccionan adecuadamente al factor de su propia consciencia, debido a la alta exigencia. La guía provee un marco que contribuye el diseño de promoción de la salud de acuerdo al entorno social y la infraestructura, como en instalaciones deportivas, apoyo comunitario y médico profesional.

La gestión de la salud ocupacional es necesaria en estos casos, porque si el trabajador no está enfermo será más productivo dentro de la empresa, pero si presenta rasgos conductuales sobrecargados de estrés o incluso afligido por una condición médica, no podrá realizar sus tareas con normalidad. Al ser una persona capaz por cumplirse con las exigencias médicas, fomenta no solo a que su protección y salud se encuentran favorables, también ayudará a direccionar su área de trabajo a un punto más placentero y agradable en la producción de la compañía, su importancia equivale en el equilibrio de regular los exámenes médicos para la detección de enfermedades profesionales.

Por otro lado, la confidencialidad médica protege al trabajador, pero impide al empleador cumplir con las exigencias que todo empleado necesita. Al protegerse este principio, dificulta la implementación de estrategias de prevención y adaptación, para su correcta función, los trabajadores deberán comunicar la afección que sufre, de manera voluntaria, sin romper las condiciones laborales individuales como colectivas. Un enfoque adecuado podría incluir con la notificación a datos de la salud relevantes sin destruir el derecho de intimidad, porque el punto es que el empleador tenga en conocimiento que el trabajador no se encuentra saludable para que pueda responsabilizarse y aplique métodos preventivos, sin que tal información sea usada de forma incorrecta en lo que respecta a discriminación. Así pues, la inclusión de los

programas de bienestar, asesoramiento médico y de capacitación sobre la importancia del autocuidado fomentaría una cultura organizacional más consciente del bienestar colectivo, sin comprometer la privacidad ni los derechos individuales de los trabajadores.

2.4. Implementación de políticas de seguridad y prevención de riesgos.

Se conforman las siguientes políticas de seguridad de acuerdo a la Norma Técnica en Seguridad e Higiene del Trabajo, Decreto Ejecutivo Nro. 255 de 2024, en el cual se propone la definición de las directrices técnicas para respaldar la seguridad y salud laboral en el espacio de trabajo.

Artículo 1.- Objeto. – Promover una cultura de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; y fortalecer su marco regulatorio, mediante el desarrollo de políticas públicas [...].

En el referente texto, el artículo 40 en adelante hacen referencia a los riesgos laborales que el trabajador puede quedar comprometido, tales como:

- **Riesgos físicos:** Es el producto a exposición de agentes externos en lo relativo a riesgos por temperaturas altas de frío o calor, ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes o no ionizantes.
- **Riesgos químicos:** Es la exposición a elementos o compuestos químicos, dependiendo del tipo y concentración, que puede producir efectos dañinos en la seguridad de los trabajadores, causando efectos adversos a corto o largo plazo.
- **Riesgos biológicos:** Son el producto a exposición de agentes biológicos, como virus, bacterias, hongos, parásitos; también otros factores que han sido genéticamente modificados.
- **Riesgos de seguridad:** Las circunstancias o situaciones que configura la actividad laboral que pueden generar algún tipo de lesión al trabajador. Se consideran factores

derivados a las condiciones físicas, mecánicas, eléctricas, no adecuadas en el centro de trabajo.

- **Riesgos ergonómicos:** Son los aspectos físicos durante el desempeño en el puesto laboral que puede causar posturas anti naturales, movimientos repetitivos que puede provocar cansancio, incluso accidentes, enfermedades profesionales o trastornos músculo-esqueléticos por inadecuación de las instalaciones de la empresa.

- **Riesgos psicosociales:** El conjunto de deficiencias del diseño, organización y gestión del trabajo; así mismo, la falta de un entorno social adecuado que puede causar impacto negativo en el trabajador, lo que a su vez puede influir en el desempeño y calidad de sus relaciones en el ámbito laboral.

Los protocolos de seguridad son la base para proteger a los trabajadores en cualquier entorno laboral, mediante reglas claras para el manejo de riesgos, en respuesta a emergencias y prácticas seguras en las operaciones diarias. Sin embargo, un protocolo es solo efectivo si las personas lo comprenden y aplican correctamente. Se identificarán los peligros a base de evaluaciones de riesgos laborales de forma inicial y periódica para la presentación de accidentes o enfermedades profesionales. Se conformarán en el área de trabajo Equipos de Protección Personal (EPP), que busca proveer necesidades específicas y control de calidad hacia las empresas; además, no basta con entregar estos equipos; es vital capacitar al personal en su uso correcto, mantenimiento y reemplazo oportuno. Las normativas en seguridad laboral suelen evolucionar en respuesta a nuevos conocimientos, tecnologías y riesgos emergentes. Por ello, el monitoreo constante de las medidas de seguridad se regularicen por inspecciones periódicos y revisiones constantes de procedimientos para garantizar que las prácticas laborales estén alineadas con los estándares más recientes y fortalezcan la confianza de los trabajadores en su entorno laboral.

Se implementarán medidas de protección y prevención jerárquicamente: 1) eliminación; 2) sustitución; 3) control de ingeniería, administrativo; y 4) control sobre el trabajador, con el objeto de reducir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Implica, retirar por completo el riesgo laboral, sustituir el peligro por uno menos riesgoso, ejecutar modificaciones en el centro laboral para retirar la

exposición al riesgo a base de normas y procedimientos o capacitaciones, y con el uso de equipos de protección. Estos últimos deben contar con el mantenimiento respectivo, con el que cumpla los estándares técnicos y de seguridad para los trabajadores que lo operen; igualmente, se aplicaran las medidas de prevención en el almacenamiento de materiales, transporte de todo tipo de materiales, por ejemplo: neumáticos, tuberías, entre otros.

Existen metodologías de evaluación de riesgos de aspecto ergonómico, como lo es el método Ergocheck, una herramienta capacitada en la elaboración de mapas de futuros riesgos adjunto con la solución de cómo mitigarlos o eliminarlos, se concentra en trabajadores sensibles, aspectos psicosociales, condiciones ambientales, posturas, fuerza, etc. Otro método es Ocra (Occupational Repetitive Action), una metodología de análisis multifactorial para evaluar la exposición de movimientos repetitivos en las extremidades superiores; consiste igualmente el sistema Reba (Rapid Entire Body Assessment), el cual evalúa las posturas inadecuadas de miembros superiores e inferiores y determinar el tipo de lesiones músculo-esqueléticas, y el procedimiento Mapo (Movilización Asistencial de Pacientes Hospitalizados), un método que calcula la movilización o transferencias de personas, siendo objeto, principalmente, de minimizar el riesgo de lumbar, a través de entrevistas y de un espacio abierto y directo hacia pacientes no autónomos (Ergo/IBV, s/f).

En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, el artículo 53 menciona los principios de la acción preventiva, mismo que fundamenta: b) La planificación, integrando la técnica de la organización del trabajo, condiciones laborales, relaciones sociales y factores ambientales; c) La identificación de peligros, medición, evaluación de riesgos en el ámbito profesional; d) La adopción de medidas de control que priorice la colectividad; g) La detección de enfermedades profesionales u ocupacionales; y h) La vigilancia de la salud de los trabajadores según los factores de riesgos a identificar (C.D.513, 2016).

Dentro del mismo cuerpo legal, los centros de trabajo deben cumplir con el mantenimiento de infraestructura, instalaciones eléctricas, ventilación, rutas de evacuación, accesibilidad para personas con discapacidad y la provisión de servicios esenciales como comedores y vestidores. A modo colectivo, planificar la distribución

segura de los espacios con señalización o sistemas contra incendios, cuando estas medidas no son suficientes, los empleadores están obligados a proporcionar Equipos de Protección Personal de manera gratuita. En actividades de alto riesgo, como el trabajo en espacios confinados o con sustancias peligrosas, se requiere autorización previa del empleador y supervisión de un técnico de seguridad.

2.5. Beneficios compartidos: el equilibrio entre salud laboral y productividad empresarial.

Para garantizar condiciones laborales óptimas, este debe tener un impacto directo y significativo en la productividad empresarial. Cuando los trabajadores operan en un entorno seguro, saludable y ergonómicamente adecuado, disminuyen las distracciones asociadas a molestias físicas, inseguridades o fatiga excesiva, lo que permite un enfoque completo en las tareas asignadas. La reducción de accidentes y enfermedades profesionales, impacta positivamente en la continuidad de las actividades productivas. La responsabilidad del empleador en el bienestar integral de los trabajadores no debe considerarse un gasto, sino una inversión estratégica que produce beneficios medibles como tangibles. Los empleadores son responsables de velar por la salud física, mental y social de los trabajadores con el uso de equipos y programas de prevención, atención médica, ergonómica. En adición, proveer entornos seguros, junto con políticas inclusivas y justas con el objeto de que los empleados se sientan valorados y respetados.

Una de las estrategias para fomentar una relación equilibrada y sostenible entre empleadores y trabajadores es la comunicación, el respeto mutuo y el compromiso con el bienestar general, es decir, la participación activa del empleador con los trabajadores, en lo referente a medidas de seguridad o en optimización de procesos; la comunicación abierta y transparente en el que se atenderán inquietudes, sugerencias o problemas que buscan ayuda para resolver conflictos de manera temprana.

El equilibrio entre la protección del trabajador y la comunicación activa sobre la condición de salud podrá garantizar un entorno laboral seguro y productivo para la empresa. Cuando un trabajador informa sobre una afección o malestar, ya sea una enfermedad profesional o una condición ajena al trabajo, el empleador deberá tomar medidas correctivas para la readaptación de condiciones laborales y el apoyo que se ofrezca. Sin embargo, al no comunicarse sobre el estado de salud, el empleador se

encuentra limitado en su capacidad de ofrecer bienestar, y esto equivaldría a sanciones, aun que este no tuviera en conocimiento de una enfermedad no profesional, y pese a que el derecho de confidencialidad del trabajador es primordial, es esencial que exista un acceso regulado sobre cierta información de salud, permitiendo al empleador agregar estrategias de prevención, adaptación ergonómica o asistencia médica. De esta manera, se promoverá una relación basada en la confianza, respeto mutuo y la corresponsabilidad en la protección de la salud en los centros de trabajo.

Capítulo 3: Acceso a la información de salud del trabajador por parte del empleador frente a la vulneración del derecho a la privacidad

3.1. Límites legales para la solicitud de información médica.

El Instructivo de Aplicación de la Historia Clínica Ocupacional expedido en 2019 por el Ministerio de Salud Pública, atribuye el término de confidencialidad a que toda persona, sin distinción de ningún tipo, en relación a su estado de salud, tiene derecho a mantener su historia clínica completa, incluyendo cualquier información de su diagnóstico dentro de su intimidad; dicha decisión se extiende al personal sanitario responsable de la historia clínica, los cuales deben mantener la correspondiente privacidad si así lo exige la persona, aún cuando esta no haya hecho expresa su decisión; es decir, el personal de salud debe manipular la información en estricta confidencialidad en cualquier circunstancia.

El especialista médico está encargado de llenar los formularios para la identificación de enfermedades profesionales, en estos ha de constar antecedentes de trabajo, según su actividad laboral y los riesgos que puede afectar al trabajador ante la exposición a este. La enfermedad contraída deberá haber sido calificada por organismos, como: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas (ISSFA), Instituto de de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL) o la Comisión Calificadora de Riesgos (MDT) con la información de la enfermedad profesional. El trabajador podrá realizarse exámenes médicos pre-empleo, periódicos y de retiro según los riesgos que competa su área de trabajo (Art. 14, Instrumento Andino de Seguridad y Salud, 2005); así mismo, se datará la ficha médica del trabajador al momento de su ingreso, se realizarán exámenes médicos preventivos anuales y exámenes especiales (Art. 11.2, Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas, Registro Oficial 698). Cabe señalar que, los profesionales atendidos periódicamente, su ficha médica dispondrá el certificado de salud en el trabajo a disposición del Ministerio de Salud Pública, donde el especialista establecerá los datos del diagnóstico y la actual aptitud del trabajador en el desempeño de sus labores, en el que se le considerará si se encuentra apto, limitado o no apto; es decir que, el diagnóstico verificará el control de la condición de salud y si el trabajador necesita o no tratamiento, o recomendaciones relacionadas con el estado de salud. Por

ejemplo, un empleado que manipula cargas manualmente, se le determina en su evaluación médica una lesión traumática de hombro, en este caso, de aptitud limitada; entonces, el trabajador deberá desempeñar sus tareas mientras realiza rehabilitación para su recuperación y prevenir su agravamiento, incluso la adaptación del entorno laboral librará el peso de la afección; sin embargo, si se considera la fractura totalmente riesgosa, el trabajador no se encontrará apto en el desempeño de sus funciones y si la misma condiciona problemas de salud.

Al configurarse el análisis de la evaluación médica en empresas privadas y junto al formulario de notificación de enfermedad laboral, se emitirá el certificado de presentación de aviso de la enfermedad, para que se le comunique al Seguro General de Riesgos del Trabajo la información que respalde la diagnosis. En cuanto a exámenes externos, para validación en el IESS, se determinará el tipo de contingencia como enfermedad general para después agregar el diagnóstico y cuadro clínico, para dar paso al certificado de validación de reposo médico. Este certificado contendrá la diagnosis de “enfermedad general”, y es el departamento de Salud Ocupacional o Recursos Humanos quien recibirá el certificado médico. Dicha información es de carácter reservado para evitar discriminación y perjuicios en contra del trabajador, no solo a la hora de contratación sino también durante su estancia en la empresa. Como tal, la discriminación suele presentarse en la selección de personal cuando se da una diferencia de trato de personas basada en su etnia, color de piel, sexo, salud, etc., sin considerar las habilidades requeridas para el puesto de trabajo (Vera, 2016).

Se puede clasificar a los certificados médicos en cuatro y son:

- Certificado de salud o aptitud, pre-empleo
- Certificado de enfermedad preexistente, orientado a describir una patología o patologías específicas.
- Certificado que indique un cambio de condición de salud, orientado a especificar situaciones como un estado gestacional; y,
- Certificado por intervención médica y de reposo por enfermedad.

Los certificados de reposo, según el manuscrito del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para el Procedimiento para la Emisión de Certificados Médicos de Reposo en Unidades Médicas del IESS y Dispensarios Anexos; y, Registros, Revisión, y Revalidación de Certificados Médicos de Reposo Otorgados por Profesionales de Prestadores externos de Servicios de Salud Públicos y Privados, tienen como fin determinar el ausentismo del trabajador para la recuperación de su estado de salud, y se configurará su aplicación hacia unidades con profesionales médicos del Instituto Ecuatoriano del Seguro Social, unidades médicas de primero y segundo nivel de atención del Seguro General de Salud Individual y Familiar, dispensarios o convenios anexos, prestadores externos de salud públicos y privados, incluso a empleadores. Los profesionales que den por aviso en línea dentro de los establecimientos de salud individual y familiar, se emitirá el certificado de contingencia por enfermedad general, presunción de enfermedad profesional u otros. Mientras que, el empleador deberá revalidar el certificado, constando el diagnóstico según el código CIE-10 (Clasificación Internacional de enfermedades), a través del sistema de validación de certificados de reposo. Esto se regirá por el Reglamento General del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Para el registro de atención de salud del trabajo (RAST), la información obtenida de la atención médica debe reportarse obligatoriamente de las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con servicios médicos permanentes, tendrán que reportar a la Autoridad Sanitaria Nacional sobre la atención médica en el trabajo en el Registro de Atención de Salud en el Trabajo (Ministerio de Salud Pública, 2019). Se plantea principalmente para enfermedades laborales a diferencia de las enfermedades no profesionales, pues estas se comunican por escrito al empleador y a la inspección de trabajo mediante certificado de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

Según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 del 2017, de la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, indica el artículo 5 la prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal. Se prohíbe a los empleadores solicitar: pruebas de embarazos, información del estado civil, resultados de exámenes de VIH-SIDA, antecedentes judiciales, seguros médicos privados u otro

factor excluyente; si se incumpliese, se sancionará al empleador desde tres hasta veinte salarios básicos unificados (SBU). También, el Código de Trabajo en el artículo 42 numeral 1 impide al empleador en la contratación de personal, formular preguntas discriminatorias ni exigir documentos que no sean asociados a la competencia del postulante, incluso la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, regula el tratamiento de información privada de aspecto sensible como la salud; sin embargo, para solicitar este tipo de datos es necesario recalcar que su uso debe suponer un fin específico bajo consentimiento del titular, aun que es preferible que, dentro del ámbito laboral, la legitimación del tratamiento sea utilizado en relación a los derechos y obligaciones laborales en vez del consentimiento del trabajador, pero las normas no se concentran en referir dicho tema y la obligatoriedad legítima en el rol de responsabilidad del empleador se vulnera injustamente, al preservar la confidencialidad para temas de protección y salud, que deberían conocerse estrictamente en enfermedades no profesionales; por tanto, el empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador. Las sanciones que percibe son las que se constata en el Código de Trabajo.

- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones en caso de accidente o enfermedad profesional, solo si el trabajador no fuese afiliado (Art. 353, Código de Trabajo).
- Si una mujer o un varón menor de edad sufre algún accidente o enfermedad ocasionado por un trabajo prohibido según el Código de la Niñez y Adolescencia. (Art. 149, Código de Trabajo)
- Ante la inobservancia de normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, que causaren al trabajador enfermedad profesional o accidente de trabajo, que resulte en una discapacidad o una lesión corporal, será sancionado con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas (Registro Oficial 198, 2006, Código del Trabajo).

Es esencial indagar que para el efecto del pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, el mismo cuerpo legal clasifica las consecuencias que pueden surgir dentro del área laboral, siendo la muerte, incapacidad permanente e incapacidad temporal.

(Art. 359, Código de Trabajo). Los accidentes al igual que las enfermedades profesionales, son registradas con el objeto de conferir a los trabajadores una garantía de retribución por los riesgos que hubieren tomado en sus actividades o tareas laborales, a lo que el empleador responderá a cuanto ocurra las anteriormente descritas.

- **Incapacidad temporal:** Toda lesión que sane en un plazo máximo de un año y permita al trabajador retomar su estancia habitual (Art. 362, Código de Trabajo).

Se le indemnizará al trabajador el equivalente a setenta y cinco por ciento de la remuneración al momento del accidente, con un límite máximo de un año. Para lo cual, el empleador tendrá que prestar asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador afectado (Art. 365, Código de Trabajo), también cuando el trabajador no fuere afiliado al IESS (Art. 367, Código de Trabajo).

- **Incapacidad absoluta:** Lesiones a extremidades superiores o inferiores; pérdida de movilidad equivalente a una amputación, pérdida o reducción de la visión; afectaciones al sistema cardiovascular, entre otros (Art. 360, Código de Trabajo).

La indemnización equivaldrá al total de cuatro años de sueldo o en una renta vitalicia del sesenta y seis por ciento de la última remuneración mensual (Art. 370, Código de Trabajo). Si el accidente causare disminución permanente, se indemnizará al trabajador de acuerdo a la proporción del cuadro valorativo de disminución de capacidad (Art. 371, Código de Trabajo).

- **Muerte del trabajador:** Si el trabajador fallece dentro de los ciento ochenta días posteriores al accidente, el empleador deberá indemnizar a los derechohabientes con una suma igual al sueldo de cuatro años. (Art. 369, Código de Trabajo).

No obstante, el empleador podrá quedar exento del pago de la indemnización si demuestra que la causa de la defunción fue ajena al accidente y que fueron otros factores posteriores o independientes.

Con respecto a enfermedades profesionales, el trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes al haber recuperado la salud, pero si no volviere, caducará su derecho para exigir su reintegración y al pago de la indemnización; en cambio, si el empleador se negare a recibir al trabajador, deberá iniciar la indemnización de seis meses de remuneración. Los trabajadores tienen obligaciones y deberán acatar los ordenes de acuerdo a las prohibiciones, de no ser el caso, el empleador podrá finalizar la relación laboral siempre y cuando se produzca las siguientes condiciones: 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley o autoridades, o sin debida justificación, los dictámenes médicos; [...] (Art. 172, Código de Trabajo). Como por ejemplo, cuando a un trabajador se le hallare en el incumplimiento de las normas higiénicas por la manipulación de alimentos sin guantes, la contravención podría provocar la contaminación del entorno y dispersarse en la zona de trabajo hacia el resto de personal, o si no acatase el dictamen médico, que indicase las restricciones de sus tareas por presentar alguna incapacidad laboral, porque si continuase en el ejercicio de sus funciones, podría empeorar su condición; y aunque no es una exigencia demostrar la enfermedad por parte del trabajador, está a disposición de comunicar su estado de salud, donde se verá comprometido su derecho a la intimidad.

En casos de que el accidente fuere causado por la propia víctima, por fuerza mayor o por medio de terceros, el empleador no está obligado a indemnizar al trabajador, estas circunstancias tendrán que se probadas (Art. 354, Código de Trabajo). Empero, la imprudencia del trabajador no significa que eximirá la responsabilidad del empleador, a menos que se constate que el producto del accidente o enfermedad fuere ocasionada por otras personas, siendo los terceros causantes los que indemnizaren la causa o accidente, librando al empleador de esta obligación.

La indemnización por enfermedad profesional sucederá de acuerdo con las reglas siguientes: la enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 del código, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar al puesto de trabajo, pero el empleador será responsable de indemnizar proporcionalmente el tiempo que hubiere ocupado el trabajador, justo cuando la víctima padeciere la enfermedad durante sus actividades laborales (Código de Trabajo, 2020).

En el Reglamento de Responsabilidad Patronal, el artículo 16 señala que, en caso de accidentes o enfermedades profesionales, en los puntos siguientes más importantes, el empleador indemnizará cuando:

- No inscribió al trabajador al momento del accidente de trabajo, la calificación de la enfermedad profesional.
- Directa o indirectamente, no notificó a la Unidad de Riesgos del Trabajo sobre el siniestro en los diez días laborables posterior al accidente o del diagnóstico de la enfermedad profesional.
- Si las investigaciones realizadas por las unidades de riesgos del trabajo, determinara que el accidente o la enfermedad ha sido causada.

Por lo que, debería existir un equilibrio entre la petición de información en el aspecto médico-laboral para no agredir el derecho a la privacidad del trabajador y la necesidad del empleador en garantizar condiciones de trabajo seguras y apropiadas. Al priorizar la confidencialidad, con el objeto de evitar posibles perjuicios hacia los trabajadores, aparecen desafíos en cuanto a la capacidad del empleador para gestionar adecuadamente la salud ocupacional dentro de la empresa, especialmente en el desconocimiento de enfermedades no profesionales, generando dificultades en la implementación de medidas ergonómicas o preventivas.

Además, los certificados médicos sirven para el reconocimiento de las afecciones; aún así, el empleador no tendría conocimiento sobre la enfermedad descrita del trabajador si este no lo comunica, por ningún medio, según lo establecido en el Código de Trabajo (empleador e inspección de trabajo), respecto a afecciones no relacionadas al trabajo, a menos que sean generadas por actividades laborales y solo revelando ciertos detalles de aptitud para el cumplimiento de medidas preventivas. A comparación con las enfermedades no profesionales que deben ser dadas a conocer por escrito adjunto el certificado médico, facultado por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Este hecho no vulnera la confidencialidad del trabajador si se lleva a cabo un buen manejo de la información, para este caso, es vital que el empleador acceda a los datos relevantes, aquellos que se configura con la validación

del certificado, con el fin de sustentar medidas que contribuyan en la recuperación y no para un fin discriminatorio y aprovechamiento personal.

Si lo ponemos en el contexto de que el empleador debería conocer la enfermedad para satisfacer las medidas de seguridad hacia al trabajador; de todos modos, no estaría bajo su conocimiento de lo que padece el profesional, en los certificados no se conforma el diagnóstico, solo se remite a escrito *enfermedad general*. Si de esta manera, se desconoce la enfermedad, siendo esta profesional, cómo podría el empleador tener conocimiento de las enfermedades no profesionales si no hay exactamente indicaciones que puedan determinarse dentro de la evaluación médica, porque solamente se refieren a afecciones creadas por el ambiente laboral, no hay exámenes que implementen reconocimiento de enfermedades no ligadas al trabajo (a menos que prueben consulta externa) y mucho menos si el trabajador, no presenta voluntariedad para comunicar la afección. La ausencia de información que el empleador necesitaría para mejorar el ambiente laboral para un trabajador con una condición de salud que pueda verse agravada por la actividad laboral, puede llegar a causar una consecuencia que a ojos de la ley, se tilda de omisión por parte del empleador en lugar de una una causada por el trabajador, y aún siendo reconocida la responsabilidad del trabajador, la pena sigue recayendo en el empleador, de modo que la omisión del trabajador se convierte, indirectamente, en una omisión del empleador.

3.2. Acceso y confidencialidad en exámenes médicos ocupacionales, un análisis comparado.

En Colombia, dentro del sector de construcción, las evaluaciones médicas ocupacionales obligatorias son: pre-ocupacional, periódicas y post-ocupacional (Ministerio de la Protección Social, 2007). se consideran las definiciones siguientes:

- **Examen de Ingreso:** Evaluaciones que determinan el estado de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación.

- **Examen Periódico:** Análisis de exposición a factores de riesgo en el ambiente de trabajo, para la detección de enfermedades profesionales y de *origen común*, estableciendo medidas preventivas.

- **Examen de Egreso:** Evaluación médica al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Las evaluaciones médicas serán realizadas sobre los perfiles del cargo profesiograma; es decir, factores de riesgo y equipamiento de indicadores epidemiológicos. Se deberá comunicar a los trabajadores el procedimiento para realizar las evaluaciones médicas y pruebas complementarias. Si se verifica una presunta enfermedad laboral o cualquier enfermedad común, el médico deberá informar mediante una copia de cada evaluación médica al trabajador; de igual modo generar el certificado médico de la valoración e indicar las restricciones y condiciones que se requiere para la readaptación del trabajador, dentro de los sistemas de vigilancia epidemiológica y programas de prevención de la empresa, siempre que contengan la información pertinente, garantizando la confidencialidad del diagnóstico médico a cualquier persona de la empresa, sin importar su cargo o posición, a menos que solicite acceso por autorización judicial o del trabajador para fines médicos.

La valoraciones médicas son obligatorias de cumplimiento para el empleador y trabajador, aún así, si este último renuncia a ese derecho, asume la responsabilidad de inasistencia médica para la detección de enfermedades profesionales o no profesionales, a diferencia de Ecuador que, el empleador es quien recibe la notificación médica y es su deber adoptar medidas preventivas y ergonómicas, además de ser el responsable de comunicar dicha información, incluso si lo desconoce, para evitar sanciones.

Internacionalmente, se asocia igualdad de ejercer exámenes ocupacionales de ingreso, periódico, egreso, entre otros; e igualmente, la protección de la confidencialidad de acuerdo a los datos de salud del trabajador. Como por ejemplo, México (Vigilancia de la Salud en el Trabajo, IMSS, 2009) y Perú (Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes médicos Obligatorios por Actividad, Ministerio de Salud, 2011), ambos países consideran que la información médica es de aspecto reservado, en el que ninguna persona puede acceder sin que exista autorización previa por parte del titular o judicial, su sola obtención puede provocar que un tercero manipule dichos datos para generar perjuicios y

discriminación, y las dos señalan la importancia de la realización de exámenes médicos para la identificación y prevención de enfermedades profesionales

Intrínsecamente, las empresas suelen generar reglamentos internos, pero no todas disponen de una normativa general propia, el Código de Trabajo es la guía para todo empleador y trabajador. Una norma fuera del ordenamiento sirve para establecer ciertos lineamientos; por ejemplo, las obligaciones del empleador en el Registro Oficial 215 del Reglamento Interno de Higiene y de Seguridad en el Trabajo de 2022, son aquellas que se efectúan en conjunto con la normativa laboral, el Decreto Ejecutivo 2393 (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo) y el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente, para el personal del Consejo de Igualdad Intergeneracional (CNII), los numerales:

F. Efectuar reconocimientos médicos periódicos en actividades peligrosas físicas o no psicofísicas.

H. Cuando un trabajador sufre lesiones o contrae una enfermedad profesional, la institución deberá reubicarlo en otra área de trabajo adaptado y siempre bajo el consentimiento del mismo.

En cambio, el trabajador está obligado a:

F. Someterse a los exámenes médicos y a los procesos de rehabilitación integral obligatoriamente.

J. Informar sobre cualquier dolencia originada en el ambiente de trabajo al médico externo.

M. Cooperar en el cumplimiento de los exámenes médicos de inicio, seguimiento, especiales o de retiro que se solicite en la empresa.

N. El certificado médico deberá presentarse si el médico indica reposo, este tiene que contar con la validación del IESS.

Son derechos del trabajador:

E. Modificar el puesto de trabajo por motivos de salud, rehabilitación, reintegración y recapacitación,

G. Conocer los resultados de los exámenes médicos, priorizando la confidencialidad para que no puedan ser usados para fines discriminatorios.

La confidencialidad está reservada para evitar que terceros usen la información a su favor o conveniencia para perjudicar la intimidad del trabajador. El acceso a la información médica de un trabajador podrá ser revelado cuando implique a la salud pública, pero la normativa laboral debería brindar excepciones a esta regla para el acceso a datos relativos a la salud, exclusivamente, cuando la afección afecte la capacidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, tanto para él como para los demás del personal, de esta manera el empleador podrá requerir el acceso solamente para información médica relevante (aptitud) para la adaptación del entorno del empleado, además de contribuir en la recuperación de enfermedades no ligadas al trabajo, como en casos de virus; siendo, modo de ejemplo, la neumonía, un activo de posible contagio para el resto de trabajadores y de rasgo mortal para aquellos más susceptibles o frágiles.

Los resultados de las evaluaciones pueden compartirse con el empleador de forma limitada, en lo referente a accidentes de trabajo o sospechas de enfermedades ocupacionales, la información médica es requerida para: determinar si el incidente está relacionado con las condiciones laborales para el establecimiento de medidas preventivas, con el fin de evitar eventos similares.

3.3. Protección de datos de salud del trabajador.

En la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, la vulneración de la seguridad de los datos personales, en lo referente a confidencialidad de los datos de salud, necesita el tratamiento adecuado y seguro de la información sensible. El texto legal indica que el secreto profesional, trata de evitar el uso indebido o no autorizado por

parte del titular de dichos datos, salvo cuando el tratamiento se da por razones de interés público o en la salud pública (Art. 30-31, LOPDP, 2021).

La legislación impone una serie de obligaciones a los responsables del tratamiento, como: en la implementación de medidas técnicas y organizativas para evitar accesos indebidos u otro tipo de vulneración que atenderá a la sanción correspondiente del responsable. El artículo 31 resalta la necesidad del consentimiento del interesado, a menos de que existan emergencias médicas, evaluación de capacidad laboral o gestión de servicios sanitarios; para estos, el acceso a la información asegura el bienestar de acuerdo a las medidas de protección de los derechos de los titulares.

El tratamiento de los datos personales podrán ser tratados cuando sea estrictamente necesarios para ejecutar un fin determinado, por lo que, la información relevante a salud será de interés legítimo cuando la declaración de la enfermedad contraída fuera dentro o fuera de los límites laborales sea de aspecto que perjudique a la salud colectiva o propia del trabajador. Entonces, los límites para acceder a la información médica, proponen el respeto al derecho a la privacidad con el fin de evitar perjuicios. Solamente, cuando una enfermedad comprometa un eje colectivo, el acceso de esa información se vuelve legítima, ya que prevalece el interés público.

Respecto a enfermedades no profesionales, los certificados médicos son un medio para comunicar al empleador sobre el estado de salud del trabajador para establecer medidas ergonómicas y de recuperación. El límite más controvertido es la propia voluntad del trabajador, pues como no está obligado a revelar enfermedades que no tengan relación con su actividad laboral, a diferencia de los programas de identificación de enfermedades no relacionadas en la esfera laboral de Colombia, Ecuador no contempla, en su jerarquía de normas como lo es el Código de Trabajo, la posibilidad de que el empleador acceda a dicha información de manera regulada, para permitir la seguridad y demás beneficios de la salud del profesional, a pesar de indicar a norma internacional que también es necesario el consentimiento del trabajador, este al renunciar el derecho de no asistir a las evaluaciones médicas, el empleador no será responsable de la enfermedad o accidente que haya existido, mientras que nacionalmente, el empleador será responsable tenga o no conocimiento de la afección,

incluso si no se emite el certificado para que se presuma la inexistencia de la enfermedad, no se le exime de responsabilidad.

Solo se entrega información respecto a enfermedades profesionales, porque al ser ligadas al trabajo, los trabajadores presentarán los mismos por las ganancias adheridas, como estar sujeto a pensiones o a las indemnizaciones, mientras que las enfermedades no profesionales se deben a dar a conocer por certificado médico y este será solamente comentado al empleador cuando la afección agrave la salud pública. A fin de cuentas, sin importar si la enfermedad se conoce o no, el empleador siempre será responsable, encargado por el hecho de que si conoce la enfermedad y no da por aviso, está agrediendo el derecho de seguridad del trabajador, pero si lo desconoce, también responde por la sanción al no comunicar al Instituto Ecuatoriano del Seguro Social (IESS), a pesar de que el trabajador también puede presenta por su cuenta, o simplemente porque los datos relacionados a la salud son de carácter privado y confidencial, si el empleador accede a estos, transgrede los derechos del trabajador con respecto a su intimidad, entonces el empleador no puede salvaguardar su propia situación, porque igualmente responde a la multa, el punto es que no se fije esa responsabilidad cuando se trate de enfermedades no profesionales que puedan competir al propio trabajador en su área de trabajo y compañía, al conocerse la enfermedad el empleador puede dar medidas preventivas de salud y ergonómicas para la readaptación del empleado; de esta manera, el empleador puede cumplir con sus obligaciones.

Si bien el empleador debe acceder a la información médica, será solamente relevante las partes relacionadas a la salud, pues es importante para este como jefe de la compañía y como aquel que protege la salud del trabajador.

El Código de Trabajo es la norma primordial, si no se maneja esta, se conecta con una secundaria o suplementaria; pero de todos modos, las otras estipulaciones no perciben lo misma protección al empleador, por tanto, debería hacerse un mejor control para efectuar las responsabilidades del empleador y regularlo para que se pueda solventar estos temas respecto a las enfermedades no profesionales, empezando por el hecho de que el trabajador también tiene responsabilidades y obligaciones, primero en notificar su estado de salud de forma voluntaria y consentida bajo el hecho de asegurar su

propia seguridad, además de interpretar un rasgo empático, de acuerdo a lo que debe cumplir el empleador, si este desconoce la enfermedad, cómo podría solventar medidas recreativas a su trabajador.

De igual modo, en la Ley de Protección de Datos Personales, se habría de asegurar que dichos datos tendrían que conocerse únicamente en el ámbito laboral, omitiendo el consentimiento como eje principal, porque sin la expresa autorización del titular, el empleador no podrá asegurarse de las demás condiciones y no recaer a faltas, y aunque se le proporcione las recomendaciones para brindar apoyo al trabajador, solo se considera ante afecciones relacionadas al área de trabajo, incluso se constituye el reconocimiento de la enfermedad no profesional cuando se presente el certificado médico correspondiente, pero si el profesional no lo comunica debido al tipo de enfermedad que estuviere padeciendo en el término propuesto dentro del código, aquel malestar no existirá e igualmente, el empleador cometería falta y será irresponsable al no notificar y no planificar estrategias de mitigación. La regulación salvaguardará que el empleador sea responsable de la condición de salud de trabajador respetando la confidencialidad del mismo hasta ciertos aspectos que se necesitan considerar para ejercer prácticas de control de riesgos laborales.

Conclusiones.

Considerando cada uno de los aspectos expuestos a lo largo del análisis del presente trabajo de investigación, se concluye que, en primera instancia, el ser humano es un ser social que aprende sobre sí mismo y adapta sus intereses tanto a nivel individual como colectivo, de acuerdo a las normas establecidas en un Estado, y a su vez, en el plano emocional, que radica no únicamente en la importancia de garantizar la dignidad del hombre, sino también el respeto, la seguridad y la autonomía del individuo en relación al derecho de su intimidad y confidencialidad a datos relativos a la salud que, pueden ser vulnerados si no se mantiene un control a su acceso y a un fin específico legítimo. En el ámbito laboral, el consentimiento informado equivale en la divulgación de dicha información, y sucederá cuando el trabajador exprese total acuerdo en revelar el diagnóstico de la condición de salud solo si atenta en contra del desempeño de las actividades del puesto de trabajo. La sola responsabilidad del profesional y empleador constituye en la notificación de afecciones que contravengan la seguridad y salud, para la correcta implementación de medidas preventivas, correctivas y ergonómicas, asegurando, de esta manera, la protección social y la prevención de riesgos dentro de la empresa.

La obligación de informar sobre enfermedades profesionales y enfermedades no profesionales, son necesarias para sustentar el equilibrio normativo entre la garantía de la seguridad en el trabajo como en la protección de los derechos individuales de los trabajadores, especialmente, cuando el empleador está facultado para solicitar exámenes médicos ocupacionales, donde se respetará la confidencialidad de los resultados, salvo en casos de interés público y de salud hacia enfermedades de posible contagio que comprometa el estado de salud del propio trabajador y el resto de personal de la compañía.

Las enfermedades no laborales a diferencia de las enfermedades ocupacionales serán reconocidas y validadas al momento de que el trabajador lo comunique al empleador, a través del certificado médico dirigido por parte de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro de los tres primeros días de la enfermedad, de lo contrario, se presumirá que la afección no existe. Por un lado, el Código de Trabajo exige la notificación de dicha información para adecuar de forma idónea las medidas de seguridad y respaldar un

ambiente laboral confiable; mientras que, la Ley de Protección de Datos Personales limita el acceso a información médica sin consentimiento expreso del titular, dificultando la gestión de proporcionar acciones preventivas y correctivas con respecto a enfermedades no profesionales; ya que, no solamente compromete la privacidad y estabilidad laboral del trabajador, también el empleador se enfrenta a graves consecuencias de responsabilidad al no ejercer sus funciones debidamente.

De igual modo, para la minimización de riesgos laborales, es vital que las compañías diseñen espacios seguros y ergonómicos a favor de las características de los trabajadores en su puesto laboral, para evitar que productos químicos dañinos o maquinaria en mal estado perjudique al profesional, y si un trabajador contrajo algún malestar de acuerdo a las enfermedades generadas por el Código de Trabajo, la Comisión Calificadora de Riesgos, o la lista de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se llevará a cabo la revisión o el monitoreo médico en el que se indagará el diagnóstico del trabajador y se aplicará el tratamiento y rehabilitación necesaria para su recuperación.

Ante la aparición de alguna enfermedad contraída en el puesto laboral, el empleador adoptará medidas preventivas, herramientas, maquinaria en perfecto estado, equipo de protección personal, lineamientos del cuidado de la higiene personal, más la realización de exámenes médicos periódicos programados por la empresa, pero este último será solamente para instituciones que no consten con la cantidad de cien trabajadores, si superan en número se instalarán servicios médicos permanentemente; así mismo, se garantizará la promoción del bienestar mental para que el rendimiento y productividad de los profesionales sea eficiente en el área de trabajo, tanto a nivel individual como organizacional mediante estrategias que mitiguen los efectos negativos del estrés y fomente un entorno agradable. No obstante, la confidencialidad médica representa un desafío en la instalación de medidas correctivas y ergonómicas, debido al secretismo cuando el trabajador padece de una enfermedad común no transmitida a las autoridades eficazmente a como se establece en la normativa laboral, sin la detección de la enfermedad no profesional, aumentará el riesgo del trabajador al igual que al resto de personal y se sancionará al empleador por su irresponsabilidad a pesar de su desconocimiento, por más que el trabajador también tenía la obligación de notificar su condición de salud. Si bien el derecho a la confidencialidad es

fundamental, el acceso regulado a información que corresponda a salud permitirá el desarrollo de las instrucciones preventivas adecuadas, beneficiando al trabajador en su reestablecimiento y generando por parte del empleador respeto y confianza en la creación y contribución de espacios de trabajo, más seguros y productivos.

La solicitud de información médica además de agredir y vulnerar el derecho de la intimidad del trabajador, también puede ser ejercida para elementos perjudicados y estigmatizados en relación a la condición de salud. Sin embargo, la falta de acceso a información médica relevante de aspecto no laboral, puede dificultar la implementación de las medidas preventivas, correctivas y ergonómicas. Para su reconocimiento, los certificados médicos sirven para detectar las afecciones originadas dentro del ambiente laboral o comunes, y aun que el trabajador no está obligado a revelar su condición de salud, la notificación voluntaria facilitaría la adopción de medidas de protección y su gestión adecuada asegurará la confidencialidad sin fallar en la seguridad y protección de la salud del profesional. Muchos países a nivel internacional favorecen la privacidad del empleado y la facultad de establecer exámenes médicos, ya sea de ingreso, periódicos y de egreso para la detección de las posibles afecciones, incluso los empleadores son responsables de dar cumplimiento a las directrices de fomentar la protección del trabajador; igualmente, Ecuador también forma parte de las evaluaciones médicas, con el fin de evaluar la aptitud y el desarrollo de la afección, en caso de que fuere progresivo o no desfavorable, el especialista determinará si se encuentra acorde a los mecanismos de desempeño, refiriéndose al trabajador como personal apto, no apto o de aptitud limitada, siendo así, se incorporará recomendaciones que busquen su pronta recuperación.

Los certificados emitidos serán proporcionados al Instituto Ecuatoriano del Seguro Social (IESS) y se comunicará al empleador las correcciones que deberá agregar en su plan de estrategia para solventar la seguridad del trabajador, respetando la información médica relevante, y solo en ciertos casos, como cuando la salud pública está en riesgo, el acceso de la ficha médica se justificará por razones de interés público, además, en los certificados médicos de validación para reposo se constata el tipo de contingencia como enfermedad general y no un diagnóstico que manifieste la enfermedad contraída dentro o fuera del ámbito laboral, aún si no es un certificado de

ausentismo, dichos datos no caerán en manos del empleador. A pesar de que el empleador no logre acceder con libertad a los datos referentes a enfermedades no profesionales justo cuando el trabajador no lo proporciona, seguirá siendo responsable de tomar todas las medidas de protección pese a su desconocimiento.

Entonces, la contradicción surge en relación al reconocimiento de enfermedades no profesionales y el derecho de la confidencialidad del trabajador, que según la Ley de Protección de Datos Personales prevalece el expreso consentimiento del titular de dicha información, pese a considerarse otros requisitos que permiten su tratamiento en el marco laboral no solo en el eje del interés colectivo y de salud pública, sino también cuando se trate de proteger los intereses vitales de un tercero con respecto a salud e integridad. Ante el desconocimiento, el factor riesgoso puede afectar y perjudicar la mano de obra o el resto de personal que desempeñe sus labores cerca de la persona afectada, vulnerando el empleador no solo a la víctima, también aquellos profesionales que comparten el establecimiento, agregando su propia “irresponsabilidad” por no comunicar y adoptar las medidas preventivas aún cuando el propio trabajador podría haber notificado la afección.

De igual manera, se dará a conocer el tratamiento de los datos relativos a salud para fines de medicina laboral en la evaluación de capacidad laboral y diagnóstico médico, priorizando la confidencialidad del trabajador respecto a temas de recuperación, porque lo protege en contra del tratamiento no autorizado, cosa que está correcto, debido al peligro que puede sustentarse en el aprovechamiento de conocer información personal y privada para generar discriminación o perjuicios de acuerdo a los datos de salud; sin embargo, con la correcta regulación del acceso a información relevante y la responsabilidad que debe brindar el empleador al momento de conocer información sensible, no se vulnerará el derecho de la intimidad del trabajador, pese a considerarse invasivo, el empleador recogerá los datos que sean útiles para responder a un fin netamente laboral para implementar estrategias en la ejecución de sus obligaciones patronales y beneficiar la protección y seguridad del trabajador.

Mientras que el Código de Trabajo no regula las medidas que el empleador debería aprobar cuando se desconoce la enfermedad no profesional, aun que existan protocolos de acuerdo a afecciones inducidas por el puesto de trabajo, aquellas que no se encuentran relacionadas con el ambiente laboral queda a interpretación que deben

ser interpuestas a voluntad del trabajador, no introduce la normativa como una *obligación* esencial dentro de las responsabilidades del trabajador en la presentación del certificado médico que indique su malestar, señala que el profesional deberá notificarlo por escrito al empleador o a la inspección de trabajo para su efectiva valoración de que existe la enfermedad; es decir que, si el trabajador no está de acuerdo de demostrar cual es su afección porque lo considera sensible, simplemente no presentará tal comunicado. Es por ello que, el empleador debería tener acceso a la información médica, prevaleciendo los deberes y obligaciones laborales antes de consentir el permiso del trabajador, ante el desconocimiento de enfermedades no profesionales que podrían afectar al trabajador y al resto de personal y efectuar medidas preventivas, correctivas y ergonómicas, pero siempre respetando los límites de confidencialidad para evitar su vulneración.

Las normas deberían especificar adecuadamente y regular disposiciones que integren métodos de aplicación en casos de enfermedades no ligadas al área de trabajo, para que el empleador responda a todas las medidas sin perjudicar al trabajador y que este no reciba la sanción que impone la norma, especialmente cuando no se le exime al empleador la responsabilidad de no comunicar la afección aún si la desconoce, pues es injusto que este respondiera por algo que no estaba en sus manos. La sanción debería ser reconocida cuando el empleador incumpliera en la protección y cuidado del trabajador teniendo conocimiento de la enfermedad.

Recomendaciones.

- Regular el Código de Trabajo especificando ciertos detalles para permitir el acceso y los límites del empleador con respecto a la información médica relevante, cuando esta afecte la seguridad y salud en el entorno laboral.

- Asegurar medidas que regulen el uso de información que sean estrictamente necesarias para la seguridad laboral, y aplicar eficazmente medidas preventivas, correctivas y ergonómicas, la promoción de bienestar integral, manejo de estrés y sobre la prevención de enfermedades.

- Incluir la importancia y la obligación de que los trabajadores informen su condición de salud que pueda comprometer su desempeño, además de la seguridad del resto de personal, sin que signifique una vulneración de su derecho a la confidencialidad.

- En la normativa laboral debe caber la diferencia entre la responsabilidad del empleador al tener conocimiento de alguna enfermedad y cuando desconozca la misma, para evitar, de esta manera, las sanciones injustas hacia el empleador por el desconocimiento de la afección. También la diferenciación entre el trabajador que oculta su diagnóstico médico y el empleador que incumple con las medidas de prevención aún conociendo la enfermedad.

- Ajustar la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales para que se consideren excepciones dentro del ambiente laboral sin depender exclusivamente del consentimiento del trabajador.

- Implementar directrices organizacionales con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, con el fin de garantizar la correcta gestión de la información médica de los trabajadores.

Bibliografía.

Abogados, M. & Z. (2023, 3 julio). Tratamiento de Datos Sensibles en el Trabajo. Meythalerzambano. Recuperado de <https://www.meythalerzambanoabogados.com/post/consideraciones-legales-sobre-el-tratamiento-de-datos-personales-sensibles-en-ecuador>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados. (ACNUR). (2015). Política Sobre la Protección de Datos Personales de las Personas del Inetrés del ACNUR. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2016/10909.pdf>

ARL Sura. (s. f.). Colombia. Procedimiento para Evaluaciones Médicas Ocupacionales. Profesiograma Guía para el sector de la Construcción. Recuperado de https://www.arlsura.com/images/construccionsegura/documentos/herramienta_guia.pdf

Asamblea General. (1948, 10 de diciembre). La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas. Resolución 217 A (III). Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Asamblea General de la ONU. (1990, 14 de diciembre). Principios Rectores para la Reglamentación de los Ficheros Computadorizados de Datos Personales. Resolución 45/95. Recuperado de <https://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2015.pdf>

Asamblea Nacional de Ecuador. (2005, 16 de diciembre). Código de Trabajo. Registro Oficial del Ecuador Suplemento Nro. 167. Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>

Asamblea Nacional de Ecuador. (2021, 26 de mayo). Ley Orgánica de Protección de Datos. Registro Oficial del Ecuador Suplemento Nro. 459. Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-proteccion-datos-personales>

Asamblea Nacional de Ecuador. (2024, 02 de mayo). Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto 255. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>

Biblioguias. (CEPAL). (s. f.). *Gestión de datos de investigación: ¿Qué se entiende por privacidad?* Recuperado de <https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=495473&p=4398114>

Biblioguias. (CEPAL). (s. f.). *Gestión de datos de investigación: Protección de los datos.* Recuperado de <https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=495473&p=4398118#:~:text=La%20protecci%C3%B3n%20de%20datos%20se,y%20de%20corregir%20las%20inexactitudes.https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=495473&p=4398118>}

COESCOPE. (2017). Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Recuperado de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/05/C%C3%B3digo-Org%C3%A1nico-de-Entidades-de-Seguridad-Ciudadana-y-Orden-P%C3%BAblico.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. [Const.]. Artículo 66 [Capítulo VI]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>

Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950, 04 de noviembre). Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Recuperando de https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_sp

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1978, 11 de febrero). (Pacto de San José). Registro Oficial de No. 9460. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-640/10. (2009). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/c-640-10.htm#:~:text=C%2D640%2D10%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Desde%201992%2C%20la%20Corte%20Constitucional,el%20m%C3%ADnimo%20de%20injerencias%20exteriores.>

Escobar F. (1998). El derecho subjetivo. Consideraciones en torno a su esencia y estructura. *IUS ET VERITAS*, 9(16), 280-298. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15781>

Estrada A. El derecho a la intimidad y su necesaria inclusión como garantía individual. Recuperado de <https://www.ordenjuridico.gob.mx/Congreso/pdf/86.pdf>

Gob.ec. Portal Único de trámites Ciudadanos. Concesión de la prestación médica y económica a causa de enfermedad profesional | Ecuador - Guía Oficial de Trámites y Servicios. (s. f.). Recuperado de <https://www.gob.ec/iess/tramites/concesion-prestacion-medica-economica-causa-enfermedad-profesional>
0#:~:text=los%20siguientes%20aspectos%3A-
,A%20trav%C3%A9s%20de%20portal%20web%20(www.iess.gob.,personal%2C%20seg%C3%BAAn%20sea%20el%20caso.

Instituto de Biomecánica de Valencia. (2024, 21 de mayo). Evaluación de riesgos laborales, ejemplos y métodos| Ergo/IBV. Ergo/IBV. Recuperado de <https://www.ergoibv.com/es/posts/evaluacion-riesgos-laborales-ejemplos/>

Instituto Ecuatoriano de Normalización. (INEN). (2006). Norma Técnica Ecuatoriana. NTE INEN-ISO 11226. Ergonomía. Evaluación de Posturas de Trabajo Estáticas. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/706045411/NTE-INEN-ISO-11226-Evaluacion-de-posturas-estaticas-1-1>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (IESS). (2016). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Registro Oficial 632. Recuperado de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (IESS). (Manuscrito). Procedimiento para la Emisión de Certificados Médicos de Reposo en Unidades Médicas del IESS y Dispensarios Anexos; y, Registros, Revisión, y Revalidación de Certificados Médicos de Reposo Otorgados por Profesionales de Prestadores externos de Servicios de Salud Públicos y Privados. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2907747/Instructivo+para+la+Emision+d+Certificados+Medicos+de+Reposo+V3>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (IESS). (s. f.). Instructivo para la Presentación de Presunción de Enfermedad Profesional y Reporte al IESS. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/instructivo.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (IESS). Seguro General de Riesgos de Trabajo. (2003, 21 de febrero). Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Recuperado de https://ewldata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (IESS). (2016). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Registro Oficial 632. Resolución del IESS 513. Recuperado de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (IESS). (2010). Reglamento General de Responsabilidad Patronal. Registro Oficial 106. Recuperado de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/881/1/Reglamento%20General%20de%20Responsabilidad%20Patronal.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS). (2022). Vigilancia de Salud en el Trabajo. Recuperado de https://elssa.imss.gob.mx/files/3.2.12_Examenes.pdf

Ley Orgánica de la Salud. (2015). Capítulo 1: Del derecho a la salud y su protección. Registro Oficial 423. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%20NICA-DE-SALUD4.pdf>

Méjan C. Luis Manuel. (1996). *El Derecho a la Intimidad y la Informática*. Editorial Porrúa. México.

Mendoza L. (2014). La acción civil del daño moral. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie: Estudios Jurídicos, Núm. 235. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3636/10.pdf>

Asamblea Nacional. Ministerio de defensa Nacional del Ecuador. (2021). Código Orgánico Integral Penal. (COIP). Registro Oficial 180. Recuperado de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. (s. f.). Normas Técnicas Sobre Diseño de los Puestos de Trabajo. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/518403/Normas+T%C3%A9nicas+Dise%C3%B1o+Puestos+Trabajo.pdf/d4df07dc-d991-4974-88a26bc99c5b9f15?t=1546197163284>

Ministerio de Salud. (2011). Perú. Documento Técnico. Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad. Registro Oficial RM N° 312-2011 MINSA. Recuperado de <http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/DT-PROTOCOLOS-MINSA.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (2019). Aplicación de la Historia Clínica Ocupacional. Recuperado de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/Instructivo-de-Aplicacion_historia_clinica_doc-October-2020.pdf

Ministerio de Salud Pública. (2015). Reglamento de Información Confidencial en Sistema Nacional de Salud. Registro Oficial 427. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/09/A.M.-5216-Reglamento-de-informacion-confidencial-en-SNS.pdf>

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2012). Convenio N° 108 del Consejo de Europa para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal y Protocolo Adicional al Convenio para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de datos de Carácter Personal, a las Autoridades de Control y a los Flujos Transfronterizos de Datos. Recuperado de <https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/u12%20convenio%20n%20108.pdf>

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Decreto Supremo No. 2877. (1978, 26 de septiembre). Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas. Acuerdo Ministerial 1404. Registro Oficial No. 679. Recuperado de <https://www.imetrabecuador.com/assets/reglamento-1404--para-el-funcionamiento-de-los-servicios-m-dicos.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2017, 20 de octubre). Ecuador. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135: Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores Públicos y Privados. Art. 10. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Ministerio del Trabajo. (2022). Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional. Resolución No. CNII-CNII-2022-0046- R. Registro Oficial No. 215. Recuperado de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/01/reglamento_interno_higiene_seguridad_trabajo_enero2023.pdf

Ministerio del Trabajo. (2024). Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Formato Plan de Prevención de Riesgos Laborales para Empleadores con 1 a 10 Trabajadores. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/FORMATO-PLAN-INTEGRAL-DE-PREVENCION-DE-RIESGOS-LABORALES_V5.docx

Ministerio del Trabajo. (s. f.). Norma Técnica en Seguridad e Higiene del Trabajo. Ecuador. Anexo 3. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017, 16 de junio). Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Registro Oficial No. MDT-2017-0082. Recuperado de <https://www.sersalud.com.ec/images/MDT-2017-0082.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Muñiz, J. F. (2008). *Intimidación de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos. DS: Derecho y Salud*, 16(1), 81-108. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2668748.pdf>

Normalización.gob.ec. (s. f.). Conoce las normas de ergonomía para mejorar las condiciones laborales en las organizaciones. Recuperado de <https://www.normalizacion.gob.ec/conoce-las-normas-de-ergonomia-para-mejorar-las-condiciones-laborales-en-las-organizaciones/>

Naciones Unidas. Derechos Humanos. (1966, 16 de diciembre). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución 2200 A (XXI). Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Oficina Internacional de Trabajo. (OIT). (2012). SOLVE. Integrando la promoción de la salud de SST en el lugar de trabajo: Estrés relacionado con el trabajo. Pág. 43-73. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (OIT). (2019). Entornos Seguros y Saludables. Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_761144.pdf

Organización internacional del trabajo. (OIT). Lista de enfermedades profesionales. Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT. (2010). Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/lista-de-enfermedades-profesionales-revisada-en-2010-identificacio%CC%81n-y>

Organización Mundial de la Salud. (2007). Salud de los Trabajadores: plan de acción mundial. Resolución WHA60.26. Recuperado de https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-sp.pdf

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, (OCDE). (2022). Declaración sobre el Acceso de los Gobiernos a los Datos Personales en Poder de las Entidades del Sector Privado. Recuperado de [https://legalinstruments.oecd.org/api/download/?uri=/public/0814d699-9e84-4e87-983a-db2fd1a80c13.pdf&name=OECD-LEGAL-0487%20-%20Spanish%20\(as%20adopted%20on%2014122022\).pdf](https://legalinstruments.oecd.org/api/download/?uri=/public/0814d699-9e84-4e87-983a-db2fd1a80c13.pdf&name=OECD-LEGAL-0487%20-%20Spanish%20(as%20adopted%20on%2014122022).pdf)

Personio. Salud laboral: la importancia de cuidarla adecuadamente. (2022, 11 de mayo). Recueprado de <https://www.personio.es/glosario/salud-laboral/>

Ramírez M. (2011). El derecho a la intimidad. Análisis en la normativa ecuatoriana. Recuperado de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5520/1/08518.pdf>

Ríos, K. (2025, 23 de enero). Todo lo que debes saber sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores. Payfit. Recuperado de <https://payfit.com/es/contenido-practico/derecho-a-la-intimidad/>

Secretaría de Derechos Humanos. (2021). Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo de la Secretaría de Derechos Humanos. Recuperado de https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf

Teixidó, D. B. (2023, 21 de febrero). El derecho a la intimidad del paciente: riesgos y certezas. Blog de Uniteco. Recuperado de <https://uniteco.ec/blog/derecho-intimidad-paciente-riesgos-certezas/>

UNESCO. (2005, 19 de octubre). Declaración Universal Sobre Bioética y Derechos Humanos. Aprobada por aclamación por la 33a sesión de la Conferencia General. Recuperado de <https://rionegro.gov.ar/download/archivos/00007497.pdf>

Valle, R. H. (2008). *Delimitación de los derechos a la intimidad y de información en la doctrina y jurisprudencia costarricense. Estudios Constitucionales*, 6(1), 85-102. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/820/82060105.pdf>

Vera P. (2006). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. La discriminación en los procesos de selección personal. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/259289203_La_Discriminacion_en_los_Procesos_de_Seleccion_de_Personal

World Health Organization: WHO. (2017, 30 de noviembre). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Xavier, S. C. E. (2011). *Derecho a la intimidad. Análisis a la normativa ecuatoriana*. Recuperado de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/5520#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20intimidad,son%20de%20su%20exclusiva%20incumbencia.>

Anexos



Stephany Patricia Sarmiento Bravo portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0107273831**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Análisis jurídico del derecho a la confidencialidad y la obligación del trabajador en comunicar su condición de salud”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 24 de marzo de 2025

F: 

Stephany Patricia Sarmiento Bravo

C.I. 0107273831