



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

**IMPORTANCIA DE LA PERICIA JUDICIAL EN LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN EL ECUADOR**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el
Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo**

Autor

Freddy Orlando Almeida Jácome

Directora

Ab. Msc., Jane de Lourdes Toro Toro

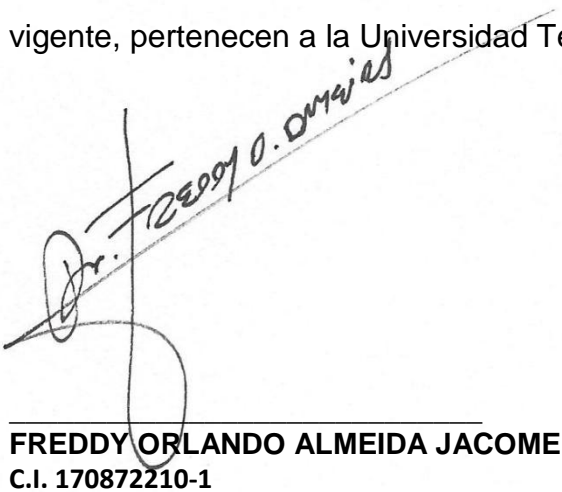
Quito – Ecuador

Mayo - 2013

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **FREDDY ORLANDO ALMEIDA JACOME**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además, de acuerdo a la ley de Propiedad Intelectual, todos los derechos del Presente Trabajo de Grado, por su reglamento y normatividad institucional vigente, pertenecen a la Universidad Tecnológica Equinoccial.



FREDDY ORLANDO ALMEIDA JACOME
C.I. 170872210-1

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por el (la) señor (señorita) **FREDDY ORLANDO ALMEIDA JACOME**, previo a la obtención del Grado de Magister en **SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los cinco días del mes de abril del 2013

(Firma)

AB. JANE DE LOURDES TORO TORO
Ci. ...1801501568.....

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
POSGRADOS ACADÉMICOS
- 3 ABR. 2013
HORA: 09H51
RECIBIDO Por:

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a mi Directora de Tesis, Ab. Msc. Jane Toro Toro; al Dr. Msc. John Romo Loyola, mi evaluador, por el apoyo recibido en todo momento, por la paciencia, consejos, experiencias y conocimientos que compartieron conmigo durante el desarrollo del presente trabajo de investigación; al Dr. Msc. Juan José Jaramillo, por la aceptación y apoyo como evaluador.

Agradezco profundamente al Dr. PhD. Raúl Harari Arjona, Director de Coordinación de Investigaciones de la Dirección General de Posgrados, por su paciencia, motivación, impulso y apoyo en todo momento, para la culminación exitosa del presente trabajo.

Dedicatoria

Dedico a Dios, por bendecirme y permitirme culminar con éxito esta nueva profesión.

Dedico este trabajo a mi incondicional amigo de toda una vida, a quien le debo mi superación y éxitos profesionales, **JORGE BENITO SCHWARTZ REBINOVICH**. Fuente de inspiración y sabiduría.

ÍNDICE DE CONTENIDO

IMPORTANCIA DE LA PERICIA JUDICIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ECUADOR	i
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	1
SUMMARY.....	2
CAPITULO I.....	3
1.1. INTRODUCCION.....	3
1.2. LA PRUEBA PERICIAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ECUATORIANO.....	5
1.3. EL PERITO JUDICIAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ECUATORIANO.....	10
1.3.1. Definición de Perito.-.....	15
1.3.3. Clasificación de Peritos.....	24
1.4. LA EXPERTICIA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	25
1.4.1. Peritación de la Seguridad en el Trabajo	30
1.4.2. Peritación de la Higiene del Trabajo	31
1.4.3. Peritación de la Ergonomía de los Puestos de Trabajo	34
1.4.4. Peritación de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo	39
1.5. LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL AMBITO LABORAL ECUATORIANO.....	44
1.5.1. Inspección Judicial.-.....	47
1.5.2. Exhibición de Documentos.-.....	48
1.5.3. Peritajes.-.....	50
1.5.4. Pruebas pertinentes.-.....	52

1.5.5. Presunciones.-	53
1.5.6. Confesión Judicial.-	54
1.5.7. Juramento Diferido.-	55
1.5.8. Declaración de Testigos.....	56
1.5.9. Prueba Documental.-	57
1.5.10. Prácticas de Prueba.....	60
1.5.11. Preclusión.-	61
CAPITULO II.....	62
2.1. EL PROCEDIMIENTO ORAL COMO BASE PARA EL DESARROLLO DE LA PERICIA JUDICIAL LABORAL EN EL ECUADOR.....	62
2.1.1. Antecedentes	62
2.1.2. Situación anterior a la implantación del proceso oral en el sistema judicial laboral	63
2.1.3. Principios Fundamentales de la Oralidad Laboral.....	65
2.1.4. Los Impactos del Proceso Oral	73
2.1.4.1. Los Jueces.....	73
2.1.4.2. Los Abogados.....	74
2.1.4.3. Los usuarios de la administración de justicia	76
2.1.4.4. Las Universidades.....	76
2.2. MARCO INSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.....	79
2.2.1. Ministerio de Salud Pública.-	82
2.2.2. Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)	88
2.2.3. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	89
2.3. CONVENIOS INTERNACIONALES: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), RATIFICADOS POR EL ECUADOR, SOBRE SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS DEL TRABAJO:	95
2.4. DECISIÓN 584: Comunidad Andina de Naciones	98
2.4.1. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST)	101

2.4.2. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	103
2.5. MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	105
2.5.1. Legislación comparada sobre seguridad y salud en el trabajo en España, Colombia y Chile.....	110
2.5.2. Análisis Jurídico de la Seguridad y Salud en el trabajo en la normativa legal ecuatoriana	127
2.5.2.1. Código de Trabajo.- Título IV.- De los Riesgos del Trabajo;	131
2.5.2.2. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo. (Decreto Ejecutivo 2393).....	135
2.5.2.3. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo: (Resolución C.D.390).....	140
2.5.2.4. Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo (SART: C.D. 333).....	143
2.5.2.5. Instructivo de aplicación del Reglamento del Sistema de Auditoria . de Riesgos del Trabajo. (SART) (Resolución N°12000000-536).....	148
2.5.2.6. Procedimiento para Investigación y análisis de accidentes de trabajo.....	150
2.6. MARCO TÉCNICO - JURÍDICO DE LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ECUADOR.....	156
2.6.1. El Riesgo laboral en el Ecuador.- enfoque teórico - jurídico	158
2.6.2. Función y Responsabilidad del Técnico en Seguridad y Prevención . de Riesgos del Trabajo.....	160
2.6.3. La Responsabilidad Patronal frente a la protección de los trabajadores contra riesgos laborales	163
2.6.4. Obligaciones de los empresarios en la prevención de riesgos del trabajo.....	170
2.6.5. Obligaciones de los trabajadores en la prevención de riesgos del trabajo.....	175

2.6.6. Términos y Definiciones técnico - jurídicas en materia de seguridad ... y prevención de riesgos laborales.....	178
CAPITULO III.....	226
3.1. LOS PERITOS LABORALES DENTRO DEL PROCESO ORAL.-.....	226
3.1.1. Acreditación del Perito	231
3.1.2. Informes y Dictamen Pericial.....	240
3.1.3. Recomendaciones para peritos técnicos en seguridad y prevención . de riesgos del trabajo.....	242
3.1.4. Recomendaciones para abogados - técnicos en seguridad y prevención de riesgos del trabajo.....	251
3.2. LEGISLACIÓN COMPARADA EN PERICIA JUDICIAL LABORAL	253
3.2.1. Legislación Laboral de Colombia	258
3.2.2. Legislación Laboral de Chile	259
3.2.3. Legislación Laboral de España	261
3.2.4. Legislación Laboral de Ecuador	265
3.3. APOORTE TÉCNICO - CIENTÍFICO DE LA EXPERTICIA LABORAL	267
3.3.1. Análisis Jurídico	267
3.3.2. Análisis Técnico	272
3.3.3. Análisis Científico.....	275
3.3.4. Instrumentos y equipos de medición científica útiles en la actividad de la pericia laboral.-.....	280
3.4. LOS FACTORES DE RIESGO DEL TRABAJO EN LA EXPERTICIA JUDICIAL LABORAL:.....	305
3.4.1. Experticias laborales en Riesgos Físicos.....	308
3.4.2. Experticias laborales en Riesgos Químicos	310
3.4.3. Experticias laborales en Riesgos Ergonómicos	315
3.4.4. Experticias laborales en Riesgos Biológicos	318
3.4.5. Experticias laborales en Riesgos Psicosociales.....	321

CAPITULO IV.....	324
4.1. CONCLUSIONES.....	324
4.2. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFIA.....	327

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	pp.
2.1 Constitución de 1998 y 2008: Comparación de los textos de salud. Derechos.....	85
2.2 Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Sistema Nacional de Salud.....	86
2.3 Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Autoridad Sanitaria Nacional.....	87
2.4 Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Financiamiento.....	87
2.5 Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Seguridad Social.....	93 -94
3.1 Estructura de la ley de prevención de riesgos laborales.....	264
3.2. Valores NTP 242. INSHT.....	292
3.3 Velocidad del aire y humedad relativa para condiciones térmicas confortables.....	293
3.4 Resistencia térmica del vestido.....	295
3.5 Índice medio de valoración.....	296
3.6 Check list. Inspección de seguridad.....	304

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
2.1 Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo.....	79
2.2 Pirámide de Kelsen basada en la normativa legal de seguridad y salud ocupacional del Ecuador.....	106
3.1 Medidores para Prevención de Riesgos Laborales.- Sonómetro.....	291
3.2 Medidor de estrés térmico.....	297
3.3 Partes del Luxómetro.....	298
3.4 Vibrómetro.....	300
3.5 Comprobación del Vibrómetro.....	301
3.6 Psicrómetro de Boleo.....	302
3.7 Higrómetro.....	302

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es presentar algunas reflexiones acerca de la importancia de la pericia judicial en la prevención de riesgos laborales aplicable en el sistema oral laboral ecuatoriano, así como aportar en la sociabilización para con las organizaciones y trabajadores a fin de que en la prevención en riesgos laborales impere con responsabilidad la protección a la vida humana y sus condiciones laborales. Se conceptualizan los riesgos y la pericia judicial, desde diferentes puntos de vista, considerando aportes de investigadores que enfatizan en la necesidad de las experticias laborales dentro de la función judicial, en el ámbito laboral e incluso en el ámbito penal. Asimismo se presenta el escenario internacional con la legislación comparada para el debate sobre experticia en riesgos laborales.

Descriptor: accidente de trabajo, condiciones de trabajo, experticia, factores de riesgos laborales, instrumentos de medición, prueba, peritos en prevención de riesgos laborales, sistema judicial oral.

SUMMARY

The purpose of this work is to present some reflections about the importance of the expertise of the judiciary in the prevention of occupational risks in the Ecuadorian Labour oral system, as well as contribute to the socialization for the organizations and workers and organizations that in occupational risk prevention prevails with liability protection to human life and their working conditions. The risks and judicial expertise, from different points of view, whereas contributions of researchers who emphasize the need of expertise working within the judicial function, in the workplace and even in criminal matters are conceptualized. Also presents the international stage with legislation compared to the debate on expertise in occupational health.

Key words: accident at work, conditions of work, expertise, factors of occupational risk, instruments of measurement, test, experts in occupational risk prevention, oral judicial system.

“IMPORTANCIA DE LA PERICIA JUDICIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ECUADOR”

CAPITULO I

1.1. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulado “**Importancia de la Pericia Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales en el Ecuador**”, está direccionado a analizar dentro del Sistema Judicial Laboral Ecuatoriano la importancia de los Jueces del Trabajo, Peritos Judiciales Laborales, Abogados Laboralistas, Técnicos y Maestranteros en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, etc.

Este trabajo de investigación pretende aportar para el desarrollo de la experticia en materia de Seguridad y Prevención de riesgos laborales en el Ecuador, dado que en nuestro medio impera la pericia criminalística, mas no la pericia laboralista; el presente trabajo investigativo contará con el aporte de legislación comparada de países de Latinoamérica e Iberoamérica, que actualmente tienen implementado dentro de su sistema judicial laboral la intervención técnica del perito judicial.

El Ecuador no es la excepción de los sucesos imprevistos que ocasionan riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus trabajadores, y que en muchos casos pueden derivar en litigios laborales, donde el juez, los abogados, los demandantes y los demandados, deben sustentar sus acusaciones o defensas en base a evidencias o pruebas debidamente sustentadas, es allí donde juega un papel importante el perito judicial laboralista, ya que intervendrá en el reconocimiento y reconstrucción del lugar de los hechos, realizará cotejamientos de la prueba material, analizará la cadena de custodia de evidencias que afectaron al trabajador, intervendrá en el análisis técnico - científico de los factores de riesgos que ocasionaron el accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador o de terceros, etc.

Su conocimiento y destreza en el manejo y sustentación de pruebas serán la base para que jueces y jurado dentro del sistema oral laboral, emitan sentencias probas apegadas a derecho.

El autor, con el presente trabajo de investigación pretende elevar a conocimiento de nuestros legisladores, a través de la Comisión de lo Laboral de la Asamblea Nacional, la importancia que tendría el perito judicial laboral dentro del sistema judicial oral ecuatoriano, y que a la vez serviría de aporte para anteproyectos de reformas al vigente Código de Trabajo, en particular al Título V:

Capítulo I.- Determinación de los Riesgos y de la responsabilidad del empleador;

Capítulo II.- De los Accidentes;

Capítulo III.- De las Enfermedades Profesionales;

Capítulo IV.- De las indemnizaciones;

Capítulo V.- De la Prevención de los Riesgos, de las Medidas de Seguridad e Higiene, de los Puestos de Auxilio, y de la Disminución de la Capacidad para el Trabajo.

El objetivo de esta investigación es profundizar en forma técnico – jurídica, la necesidad e importancia de los peritos judiciales en el sistema judicial laboral ecuatoriano, tal cual hoy por hoy la tienen los peritos criminalísticos en el sistema judicial penal ecuatoriano.

El autor conocedor de la realidad actual de nuestro país en materia de legislación laboral, decidió formarse como Técnico en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, con el fin de fusionar el conocimiento técnico – jurídico y aplicar al presente trabajo investigativo, que a futuro se espera sea un medio de consulta idóneo para Docentes, Maestranes, Abogados y Técnicos en Seguridad Laboral, que tengan interés en el campo de la pericia judicial.

1.2. LA PRUEBA PERICIAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ECUATORIANO

La Prueba Pericial es un medio de prueba indirecto y de carácter científico por el cual se pretende que el juez, que desconoce ciertos campos del saber humano, pueda valorar y apreciar técnicamente unos hechos que ya han sido aportados a la contienda judicial por otros medios, y así tener conocimiento de su significación científica, artística o técnica, siempre que tales conocimientos especiales sean útiles, provechosos u oportunos para clarificar algún hecho controvertido. (Sánchez, Enríquez, Martínez y Martínez 2010, p.21).

La Prueba Pericial se hace cada vez más necesaria, dada la complejidad de los procesos en la actualidad y las diferentes ciencias que involucran, hace necesaria la participación de los peritos dentro del proceso.

Es importante tomar en cuenta la opinión de Briseño (1995, p.1301), célebre Procesalista Mexicano quien manifiesta que: La pericia es el medio de prueba al que se recurre, cuando para asegurar la existencia de un hecho o su simple posibilidad, se requieren conocimientos técnicos, o cuando siendo esta la materialidad del hecho, es necesario para conocer su índole, cualidad o su consecuencias, un conjunto de conocimientos técnicos o científicos.

El objeto de este medio de prueba, como todos, es la prueba de un hecho. Obviamente que cuando nos referimos a que hechos deben acreditarse por el peritaje, nos estamos refiriendo a hechos controvertidos, o sea, aquellos que postulados por una parte fueron desconocidos por la otra, porque, como es sabido, los hechos que no son controvertidos son admitidos y, por ende, no es necesaria su confirmación. Es procedente el peritaje cuando la determinación de las causas y los efectos de un hecho requiere conocimientos especiales técnicos, cinéticos o artísticos, e igualmente cuando para verificar si el hecho ocurrió o no, su calificación, característica y valor económico, se requieren esos conocimientos especiales, se hace necesaria la peritación.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia aceptan que el juzgador pueda apartarse del dictamen pericial cuando a través de la sana crítica racional entienda que no corresponde aplicarse las conclusiones a que arrojó el peritaje. Obviamente que la posibilidad de hacer uso de esta facultad debe fundarse en criterios discrecionales y no puramente arbitrarios.

El juzgador se encuentra facultado para dejar de lado el dictamen pericial de oficio en base a un análisis crítico que haga de la prueba rendida o según las reglas de sana crítica racional (es decir, por cualquier razón que no encuentre fundada en proposiciones científicas, por las cual fue menester realizar el peritaje).

Witthaus (1991, p.17) sostiene que “La Prueba Pericial es la opinión fundada de una persona especializada o informada en ramas del conocimiento que el juez no está obligado a dominar. La Persona dotada de tales conocimientos es el perito, y su opinión fundada, el dictamen...”

La Legislación Española en referencia a la prueba pericial, la nueva Ley de enjuiciamiento civil, la define como un medio de prueba en virtud del cual una persona con conocimientos especializados o técnicos que el órgano jurisdiccional no tiene, pero ajena al proceso, los aporta al mismo para que el juez pueda valorar mejor la naturaleza de los elementos o hechos de prueba, sin olvidar que esa prueba debe referirse precisamente a conceptos, juicios y máximas de experiencias propias de un saber especializado.

Por tanto la función del perito es precisamente esa, la de aportar dichos conocimientos en razón fundamental a la circunstancia de que por su profesión, por su pericia o por su experiencia, esté en posesión de tales elementos de conocimiento que precise el órgano jurisdiccional para poder resolver o apreciar los hechos o algún hecho de influencia en el pleito.

El fundamento de la intervención de los peritos en el proceso no es otro que la necesidad surgida en el mismo de unos conocimientos especializados que el juez precisa para llevar a cabo su función y esta necesidad es la que concreta la función y el objeto de su intervención en el proceso, articulándose por medio de la prueba pericial.

La Prueba Pericial es un medio de prueba de naturaleza personal, puesto que es una persona, el perito, quien dictamina e informa al juez. Consiguientemente, resulta esencial discernir entre el perito y sus conocimientos técnicos y especializados, fuente de la prueba y el informe o dictamen que prestará en el proceso a través del procedimiento establecido para ello, como medio de prueba.

Otra característica de la prueba pericial es que para que sea admisible debe ser necesaria para formar la convicción judicial, porque el legislador condiciona su admisibilidad precisamente a que para apreciar algún hecho de influencia en el pleito sean necesarios o convenientes conocimientos científicos, artísticos o prácticos, de manera que si no fuere así el juez debería decretar la inadmisión del medio de prueba propuesto por las partes (art. 355 de la nueva LEC). Por tanto, si el juez ya posee esos conocimientos técnicos especializados no es necesaria la prueba pericial y deberá inadmitirla.

La Constitución del Ecuador, al ser una norma fundamental que rige el Ordenamiento Jurídico Nacional, no establece nada específico en relación a los efectos jurídicos de los peritajes, pero si señala la importancia de la prueba dentro de un proceso penal.

Es importante señalar el Art. 76 de la Constitución Política del Ecuador: En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas, entre estas se destaca en numeral cuatro que dice: Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.

El Código de Procedimiento Penal, la jurisprudencia nacional y la práctica forense, considera que la prueba pericial constituye un medio de prueba mediante el cual las partes se valen de una persona, el perito, un particular considerado por la ley, que posee conocimientos técnicos, científicos, artísticos o prácticos para asesorar a la parte acusatoria y la defensa, a fin de facilitarles conocimientos que sean necesarios o convenientes para una mejor apreciación de los hechos controvertidos o de elementos probatorios que obran en el proceso.

Los informes o dictámenes periciales en materia penal están claramente definidos en el Art. 95 del Código de Procedimiento Penal, destacando que si hubiere peligro de destrucción de huellas o vestigios de cualquier naturaleza en las personas o en las cosas, los profesionales en medicina, enfermeros o dependientes del establecimiento de salud a donde hubiere concurrido la persona agraviada, tomarán las evidencias inmediatamente y las guardarán hasta que el fiscal o la Policía Judicial dispongan que pase al cuidado de peritos para su examen.

El Código de Procedimiento Civil señala en sus arts. 113 y 114 que es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio y que ha negado al reo, el demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple y absolutamente negativa; debe probar su negativa si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, derecho o calidad de la cosa litigada.

El Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano dispone que el Juez ordene todas las pruebas presentadas o pedidas sin que aparentemente se le de la facultad de calificar su pertinencia o utilidad. En términos generales se señala que las pruebas deben ser pertinentes y conducentes, concretándose al asunto que se litiga y a los hechos sometidos al juicio.

El Código de Trabajo en su art. 577, dentro del sistema oral, posibilita al juez poder ordenar de oficio la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio, y tiene plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten, pruebas de oficio que las puede ordenar también los tribunales de última instancia, conforme reza el art. 603 ibídem.

El Sistema Judicial Laboral Ecuatoriano, se encuentra en plena aplicación de los procesos orales dispuestos en la Carta Magna, el Juez de Trabajo aplica de manera más amplia los principios del debido proceso, esto es celeridad procesal, inmediación, lealtad procesal, oportunidad, etc., lo que conlleva que la jurisdicción del juez se aplique de una manera más clara en cuanto a la administración del proceso, y específicamente en la calificación previa de las pruebas; en este proceso la mayoría de jueces prohíben la solicitud de pruebas absurdas o inútiles; tal es el caso del pedido de una inspección judicial que en materia laboral no es procedente.

La oralidad en los procesos laborales hoy por hoy aseguran la inmediación del juez, entendiéndose como tal el acercamiento con las partes, con sus alegatos y con las pruebas.

1.3. EL PERITO JUDICIAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ECUATORIANO

El autor del presente trabajo de investigación pretende resaltar la importancia que deben tener dentro del sistema judicial laboral los profesionales técnicos en pericia en prevención de riesgos del trabajo, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La Constitución del Ecuador, al ser norma fundamental que rige el ordenamiento jurídico nacional, no establece nada específico en relación al tema de estudio, pero sí señala la importancia de la prueba de un proceso penal, donde resalta el interés sobre la víctima y en relación y valoración de la prueba.

El Código de Procedimiento Penal, tuvo reformas con las que se pretendió actualizar la norma adjetiva de la legislación penal ecuatoriana, dicha reforma se dio el 24 de marzo del 2009, mediante Registro Oficial N° 555; allí se señala en el art. 94 que los peritos son profesionales especializados en diferentes materias, y que son acreditados como tales, previo proceso de calificación ante el Ministerio Público; los peritos deben presentar sus informes periciales que serán utilizados tanto por la fiscalía como por la defensa, tanto en la fase de indagación previa como en la etapa intermedia.

El Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano, hace referencia a los peritos en su párrafo sexto, desde el art. 250 dice: se nombrará perito o peritos para los asuntos litigiosos que demanden conocimientos sobre alguna ciencia, arte u oficio”, hasta el art. Art. 263 dice: Cuando se trate de exámenes o reconocimiento de personas, podrán practicarse peritajes radiológicos, hematológicos y de otra naturaleza. La renuencia de la parte a estos exámenes será apreciada por el juez como indicio en contra de ella.

La Resolución N° 10-01 CD- IEPI, expidió el Reglamento para la calificación y registro de las y los peritos o las expertas y los expertos técnicos ante el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual, en dicha norma se destaca la aplicación de la experticia exclusivamente sobre los derechos de propiedad intelectual, así como la cooperación con el Consejo Nacional de la Judicatura para que dichos derechos se cumplan, también se destaca que para cumplir con la calificación de perito debe aprobar cursos sobre propiedad intelectual para perfeccionar su acreditación; los peritos en propiedad intelectual están obligados a presentar sus informes ante autoridad administrativa o judicial.

El Consejo Nacional de la Judicatura, mediante resolución N° 42-09, expidió la normativa que rige las actuaciones y tabla de honorarios de los peritos de lo civil, de lo penal y afines, dentro de la función judicial ecuatoriana.

Dentro del Sistema Judicial Laboral Ecuatoriano, no existe la figura jurídica de PERITO EN PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL, por ello el autor resalta esta nueva figura, que sería de gran importancia dentro del marco de la Pericia Judicial, al servicio de la Administración de Justicia.

Análisis de la Naturaleza Jurídica de la Pericia Judicial en Prevención de Riesgos Laborales en el Ecuador.

En los últimos tiempos ha surgido una nueva especialización dentro del campo de la Seguridad y Salud del Trabajador. Se trata de una profundización de las competencias de los técnicos prevencionistas aplicadas específicamente al entorno legal.

El Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales, es aquel profesional que presta sus servicios como experto en prevención de riesgos a los órganos de la Administración de Justicia, mas la legislación ecuatoriana no contempla tal figura jurídica, dentro de su ámbito laboral, por ello la importancia de que en el presente trabajo investigativo, se resalte e inserte al perito laboral, dentro del sistema judicial del Ecuador.

El Perito Laboral es quien con sus conocimientos apoya técnicamente en la valoración de las causas y de las consecuencias de todo tipo que se derivan de los riesgos laborales, su labor se sustancia en la elaboración de oportunos dictámenes periciales y en la defensa o ratificación de los mismos en las correspondientes causas judiciales que los motivaron.

Desde siempre han existido los peritos cercanos o pertenecientes al ámbito administrativo: policías, médicos forenses, etc. A ellos se añadieron poco a poco, y a demanda del mercado, los peritos en diferentes temas del litigio, como por ejemplo peritos inmobiliarios, peritos en seguridad vial, peritos grafólogos, peritos criminalísticos, etc. Por ello el interés del autor del presente trabajo de investigación sobre la **“Importancia de la Pericia Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales en el Ecuador”**. Para desempeñar con éxito este nuevo rol profesional, es necesario que esta clase de perito posea amplios conocimientos y experiencia en las disciplinas que configuran el ámbito preventivo laboral. Además, y como complemento específico para desempeñar con éxito su tarea, deberá conocer los aspectos básicos del proceso judicial, con las denotaciones y connotaciones que presentan cada una de las diferentes jurisdicciones: civil, laboral, penal, y contencioso-administrativa.

El objetivo de la actividad pericial, por tanto, es la de proporcionar al juez los conocimientos técnicos especializados, necesarios para resolver la controversia que se haya generado en un proceso judicial. Por cierto, el deber del perito judicial es auxiliar al juez respecto a los aspectos que necesita de sus expertos conocimientos, puede venir directamente derivado de la solicitud de éste o por petición de alguna de las partes en litigio.

El Perito Judicial en la prevención de riesgos laborales, sería dentro del sistema judicial laboral ecuatoriano, el puente que uniría el marco técnico con el marco laboral, para ello se necesita la aportación del saber hacer de todos los profesionales de las diferentes ramas de la prevención: psicólogos, médicos, enfermeras, gestores, ingenieros, abogados etc., incluyendo también a todos aquellos que, independientemente de su procedencia curricular, operen como técnicos en el campo de la prevención.

Cuan importantes es la intervención de los Colegios Profesionales, de cada una de las carreras afines al ámbito laboral, o asociaciones legalmente constituidas y creadas para tal fin, quienes puedan proporcionar a los diferentes juzgados de trabajo los nombres de los expertos a los que éstos puedan designar, tanto si actúan de oficio como a instancia de parte.

Dado el progresivo proceso de judicialización de la vida laboral al que estamos asistiendo, la expectativa a medio plazo es de un amplio crecimiento de la demanda, en este sentido, vale la pena decir que el nicho profesional que se abre en estos momentos, será de una importancia significativa con el paso de algunos años.

Un ejemplo de las posibilidades de intervención en el campo de la Ergonomía, podrían ser las pericias referidas a cualquiera de las patologías psicosociales percibidas en el entorno profesional: el estrés como síndrome genérico del malestar laboral, o el burnout (síndrome del quemado) y el Mobbing (acoso moral en el trabajo) como síndromes específicos. Sin descartar los casos en los que se requiera su dictamen sobre incapacidades laborales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o deficiencias de uso en productos cuyo diseño sea escasamente ergonómico.

(Llaneza, 2005). Se explica en una de sus obras su experiencia como ergónomo forense y aporta análisis de casos prácticos e informes ergonómicos y periciales como muestra de su dilatada habilidad de una década en estas lides. Se trata de una muy interesante obra para ingresar con buen pie en esta nueva especialidad profesional, el perito judicial en prevención de riesgos laborales.

Por cierto que la experiencia real en nuestro medio y en este tiempo de colaboración de los técnicos prevencionistas con la justicia es, al día de hoy, muy limitada. Mucho de lo que vaya convirtiéndose en consuetudinario será marcado por la pauta que dejen los que vayan a futuro abriendo camino.

Este tipo de perito debe poseer conocimientos y experiencia en las disciplinas que desarrollan la prevención de riesgos laborales, junto con una formación adecuada, de manera que el Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales, se convierta en profesional capacitado para tal fin. El cometido de dicho perito sería asesorar al juez a interpretar ciertos hechos o pruebas que requerirían conocimientos especializados para dicha interpretación y de los cuáles, el perito dispondría, su misión no es juzgar, ni establecer quién es o no culpable de algo. El perito en su dictamen, solamente debería responder, de manera razonada, estructurada y comprensible, y con el aval de su preparación y experiencia profesional, a aquellas cuestiones que se plantee, de manera que el juez laboral pueda dictar acertadamente su veredicto, ya que éste podría carecer del nivel de conocimientos y experiencia en determinadas y específicas materias.

Los Peritos Judiciales en Prevención de Riesgos Laborales, aportarían a futuro con su formación y conocimientos, dentro del sistema judicial laboral ecuatoriano, pues estarían en la capacidad y condición de efectuar experticias técnicas en distintas especialidades del ámbito laboral.

El autor, con el presente trabajo de investigación pretende elevar a conocimiento de nuestros legisladores, a través de la Comisión de lo Laboral de la Asamblea Nacional, la importancia que tendría el perito judicial laboral dentro del sistema judicial oral ecuatoriano, y que a la vez serviría de aporte para anteproyectos de reformas al vigente Código de Trabajo, en particular al Título IV. De los Riesgos del Trabajo:

- Capítulo I.- Determinación de los Riesgos y de la responsabilidad del empleador
- Capítulo II.- De los Accidentes
- Capítulo III.- De las Enfermedades Profesionales
- Capítulo IV.- De las indemnizaciones
- Capítulo V.- De la Prevención de los Riesgos, de las Medidas de Seguridad e Higiene, de los Puestos de Auxilio, y de la Disminución de la capacidad para el trabajo.

Las Universidades Ecuatorianas han emprendido un gran esfuerzo en los últimos años para formar en sus programas de Maestrías a Técnicos Profesionales en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, a quienes me atrevo a calificar como los futuros peritos judiciales en prevención de riesgos laborales; de existir reformas a nuestra legislación laboral, serían los más aptos para ser considerados como auxiliares de la administración de justicia en todos aquellos procesos en los que sea necesario dictaminar sobre circunstancias o hechos relacionados con la seguridad y salud laboral.

1.3.1. Definición de Perito.- Se puede definir, coloquialmente, como aquella persona especialmente cualificada o versada en razón de sus conocimientos especializados en cualquier ciencia, arte, técnica, práctica u oficio.

La Real Academia Española (2009) define: (del latín. Peritus) Persona que poseyendo determinados conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos, informa, bajo juramento, al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber o experiencia.

El sinónimo de perito se entiende como conocedor, experto, sabio, ducho, fogueado, por su experiencia, conocimiento y habilidad en una disciplina

Existen dos tipos de peritos, los nombrados judicialmente y los propuestos por una o ambas partes (y luego aceptados por el juez o el fiscal), y ambos ejercen la misma influencia en el juicio. Los peritos judiciales son capaces de ejecutar, aplicar y administración de los requerimientos de su campo laboral (recolección de pruebas, aseguramiento, preservación, manejo de la cadena de custodia necesaria para esclarecer la verdad, etc.).

Peritaje.- Es el examen y estudio que realiza el perito sobre el problema encomendado para luego entregar su informe o dictamen pericial con sujeción a lo dispuesto por la ley. Es el resultado metódico y estructural que nos conduce a la elaboración de un dictamen o informe que desarrolla el perito en el cual previo examen de una persona, de conducta o hecho.

Dictamen Pericial.- Es un medio de prueba en virtud del cual una persona con conocimientos especializados o técnicos (perito judicial) que el órgano jurisdiccional no tiene, pero ajena al proceso, los aporta al mismo para que el juez pueda valorar mejor la naturaleza de los elementos o hechos de prueba, sin olvidar que ese peritaje debe referirse precisamente a conceptos, juicios y máximas de experiencia propias de un saber especializado. En nuestro caso informes o dictámenes periciales en el ámbito de los diversos campos de la actividad profesional.

La normativa en Prevención de Riesgos Laborales, genera multitud de obligaciones de difícil cumplimiento y negativas consecuencias jurídicas cuando la seguridad de los sistemas y la integración del factor humano quedan relegadas a un papel secundario.

La formación académica en Peritación en Prevención de Riesgos Laborales en el Ecuador, conllevará a futuro a la preparación a un nivel superior, para contar con profesionales de excelencia, a fin de que puedan acudir a los tribunales laborales en donde se requiera su intervención, sus dictámenes o informes técnicos-científicos sobre algunas de las áreas que conforman las materias de Prevención de Riesgos Laborales que le fueren solicitados.

El Perito y su conocimiento del trabajo y de la Prevención de Riesgos Laborales es la fuente de prueba que constata en el dictamen como medio aportable al proceso.

El Perito es una persona ajena al proceso judicial, que es llamado a iniciativa de las partes o como asesor del juzgador, para tomar conocimiento de ciertos hechos y tras realizar comprobaciones, valoraciones, estudios, previamente determinados mediante los procedimientos adecuados, da su opinión positiva o negativa en relación a los puntos concretos sobre los que fue requerida su intervención en razón a sus conocimientos técnicos.

Más allá de las reformas o cambios legislativos que surgieren a futuro, en relación a la pericia judicial laboral, existe también la necesidad de fundamentar una doctrina pericial, la cual debería ser tomada en cuenta en la formación de profesionales de cuarto nivel de las carreras de Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, así como de Salud Ocupacional.

Perfil requerido a los Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales que actúen como Peritos.- El autor de este trabajo de investigación, acoge las consideraciones de (Vicente, 2010) Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, de quien transcribo textualmente:

Los técnicos encargados de la realización de informes periciales deben tener auténtica vocación y formación para ello.

Los Colegios Profesionales anualmente deben informar a los Tribunales de aquellos profesionales con conocimientos en Prevención de Riesgos Laborales que están dispuestos a realizar peritaciones.

El perfil adecuado sería:

- Capacitación técnica en las especialidades de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conocimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral
- Conocimiento de la legislación en seguridad social
- Asertividad
- Plena disponibilidad
- Ser buen comunicador.

1.3.2. Deberes, Derechos y Responsabilidades del Perito Judicial

El perito judicial aparece en el proceso como una persona que aporta conocimientos técnicos, científicos, artísticos o prácticos, a fin de que el juez pueda apreciar con ello, los hechos objeto de debate que han quedado demostrados por otros medios probatorios; es necesario e imprescindible que el perito posea estos conocimientos y sea un auténtico profesional especialista en la materia objeto del dictamen, al margen de su imperativo legal, por su importancia dentro del proceso, ya que el juez para apreciar la prueba pericial, ha de valorar la autoridad científica del perito, y, sobre todo, la coherencia lógica de la argumentación desarrollada por el perito en el dictamen, lo que supone una gran responsabilidad en tanto en cuanto que los dictámenes emitidos por el perito van a incidir claramente en las resoluciones judiciales.

La figura del perito judicial es una pieza imprescindible en la actividad diaria de los distintos órganos judiciales, teniendo en cuenta que en un gran número de procedimientos judiciales requieren del asesoramiento y apoyo técnico del perito judicial para la emisión de sus correspondientes dictámenes técnicos, con los cuales los juzgadores se informan para dictar resoluciones y sentencias objetivas, imparciales y justas en los diferentes procesos judiciales que lo requieran.

La Legislación Ecuatoriana y la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Judicatura (registro oficial 279 del 19 de marzo 1998), no contempla los deberes, derechos y responsabilidades de peritos judiciales en prevención de riesgos laborales, mas es importante señalar en derecho comparado la Legislación Española a través de la Ley de Procedimiento Civil, encuadrada en los Peritos Judiciales en Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a sus deberes, derechos y responsabilidades:

a) Deberes del perito.- La Asociación Española en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL) en su obra publicada: El Perito Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a los deberes del perito señala al menos los tres más importantes:

1. Correcta, objetiva y puntual elaboración del dictamen pericial comprometido.
2. Comparecencia al juicio cuando así sea acordado.
3. El secreto profesional sobre lo peritado. (Fernández, 2002)

b) Derechos del perito.- El derecho del perito como resultado de emitir su dictamen de experto en la materia será:

1. Derecho a la percepción de los honorarios profesionales
2. Derecho al buen nombre, reputación, o prestigio
3. Derecho a la propiedad intelectual.

c) Responsabilidades del perito.- La responsabilidad como derivación de un acto jurídico (incumplimiento de su obligación específica) hace presumir la tutela del valor de justicia y el derecho atribuye aquella, al perito que violó aquel valor, y de esta forma, aplicará las sanciones:

- Administrativas
- Procesales
- Penales
- Civiles

El bien jurídico tutelado en el caso del perito, es la función jurisdiccional que éste cumple en el proceso, en representación del Estado.

El incumplimiento de la función por las diversas causas, involucra a un funcionario público – judicial y hace que existan diferentes ámbitos de investigación sobre su responsabilidad.

Responsabilidad Procesal.- La función del perito en prevención de riesgos laborales, debe realizarse dentro de un proceso judicial (expediente) y atento a lo que dispone el Código Procesal Español, el Juez por sí, o ante el pedido de parte, y acaeciendo el incumplimiento de la función, puede sancionarlo conforme a las atribuciones que posee en la ordenación y control del proceso judicial, verbigracia multas, observación, etc.

Asimismo, existe una norma explícita que permite, no solo la sanción máxima que es la remoción, sino que el Magistrado pueda imponer al perito los costos de las diligencias frustradas y los daños y perjuicios ocasionados a las partes si éstas lo reclamasen, además de la pérdida de sus honorarios.

- En primer lugar, el pago del costo de las diligencias que se frustren, verbigracia: gastos del traslado, alquiler de elementos, etc.
- En el pago de daños ocasionados, hay que hacer una diferenciación importante: en el mismo proceso, se puede reclamar al Juez, daños económicos menores que no necesiten la sustanciación de un proceso de conocimiento independiente, tal como: cuando se dejó de percibir un apremio por asistencia, o por concurrir a una diligencia frustrada, etc.
- En ambos casos (costos y daños menores directos), la reclamación debe realizarse por vía del incidente, donde naturalmente el perito se le debe dar intervención mediante traslado de los requerimientos.

Responsabilidad administrativa jurisdiccional.- El Código Procesal Español, establece que ante la falta de presentación y aceptación del cargo, previa comunicación del Magistrado al superior, la Cámara puede disponer un plazo (suspensión) de exclusión del perito de la lista respectiva, lo que videntemente se trata de una sanción de tipo administrativa.

La misma norma prevé igual sanción cuando el perito queda incurso en los incumplimientos establecidos en el Código Procesal el que prevé tres supuestos diferentes:

1. Después de aceptar el cargo renunciare sin motivo atendible
2. Rehusare presentar su dictamen
3. No lo hiciere oportunamente
4. Incumplimiento en la forma de presentación del informe
5. Cuando no lo hiciere conforme a un contenido científico para el cual se lo designó, para lo cual, previamente, consideramos que debe decretarse la nulidad del dictamen.

El Código Procesal Español, prevé que el perito debe contestar:

- Explicaciones (1er párrafo)
- Observaciones de las partes o sus consultores técnicos (2do. Párrafo)
- Impugnación (3er párrafo), en los casos que intimado a hacerlo persistiera en el incumplimiento, el Magistrado, o la Cámara, pueden establecer la correspondiente sanción.

La sanción en sí misma, es administrativa, no del proceso o expediente en concreto, sino del órgano (Poder Judicial) y puede ser graduada conforme la causa que la provoque, pudiendo ir a una suspensión (graduada en el tiempo) hasta la exclusión definitiva de la lista de peritos (cohecho decretado por sentencia judicial penal).

Esta aclaración es atinente para considerar que es acumulable con la responsabilidad anterior, pues atienden a dos cuestiones distintas: la del proceso, que conlleva una sanción procesal y la segunda, en el contralor de la inclusión de personas para ser peritos, en las listas correspondientes, que conlleva una sanción de carácter administrativo judicial.

La responsabilidad civil y la reparación de daños.- Cuando abordamos la responsabilidad en el proceso, señalamos la posibilidad de iniciar una acción por daños y perjuicios autónomos, dado la complejidad de los daños (proceso de conocimiento hoy ordinalizado).

Es de aplicación la Teoría General de la Reparación de Daños y para que pueda fecundarse es necesario recorrer y completar las tres etapas o fases:

1. **Elementos Comunes:** Hecho o acción humana (directa o indirecta); daño reparable y relación de causalidad.- Esto significa la acción de la persona jurídica de existencia real, el perito, que realiza un acto que causa daño, y que el mismo se realiza en un proceso judicial y en su carácter de funcionario público (referencia Art. 112 Código Civil

Español). En cuanto al daño reparable, debe reunir los tres requisitos básicos de reparabilidad:

- Realizado a otro (efectivamente a alguna o a las dos partes del proceso, incluso puede ser al Estado mismo):
- Que sea cierto (que se manifieste en el presente o hacia el futuro)
- Que se haya lesionado un derecho o interés jurídicamente protegido).

En esta primera fase es fundamental lo atinente a la prueba, (de allí la necesidad de un nuevo proceso de conocimiento amplio de debate entre las partes en virtud del recurrir al acto jurisdiccional y derecho de defensa en juicio), en cuanto al daño en sí (procedencia), su extensión (medido en consecuencias) y su cuantificación económica, a través de la econometría jurídica.

Por último es necesario acreditar por el accionante, la relación de causalidad entre: el accionar del perito en el proceso y el daño causado.

2. **Elementos Específicos.-** Surge de cada factor de atribución (subjetivo; objetivo; equidad económica, etc.- Corresponde a establecer el factor de atribución que en nuestro caso fue determinado en el proceso anterior por el Magistrado, que ante el incumplimiento de la función encomendada (donde tuvo todas las garantías para su defensa o surge de un proceso penal) y previo incidente estableció la responsabilidad del perito, como consecuencia de la nulidad de la pericia.

De esta forma, el damnificado podrá resarcir en este nuevo juicio los daños y perjuicios acaecidos durante el proceso y de responsabilidad del perito.

Las dos últimas etapas, consisten en: medir la extensión de la reparación y establecer la cuantificación económica del daño reparable.

En cuanto a la extensión de la reparación, es necesario establecer que el incumplimiento es frente a las partes del proceso extracontractual, con lo cual puede ser constitutivo de cuasidelito, en cuyo caso, las consecuencias son las inmediatas; mediatas previsibles y previstas, conforme a la situación de negligencia, impide acumular más consecuencias (ámbito económico) y queda limitada la extensión.

En cambio los delitos (intención del perito de perjudicar) (referencia Arts. 1072 y 904 Código Civil Español), la determinación de intencionalidad de dañar hace que se extiendan aún más: consecuencias inmediatas; mediatas previstas y previsibles y los causales o remotos.

En ambos supuestos corresponde otorgar por el Magistrado, el daño moral y la cuantificación dependerá de la parte.

- 3. No frustración de la indemnizabilidad o reparación por dinero del daño.-** Esta última fase, la cuantificación del daño, se trata de investigar cada caso en particular (clase social, nivel educativo, socio ambiental, etc.)

Para finalizar el tema de la responsabilidad del perito en prevención de riesgos laborales, es importante mencionar que ante cualquier proceso de investigación y con mayor razón en el judicial que científicamente opera sobre la causa y los efectos o daños. La incumbencia de la profesionalidad hace a la confiabilidad del dictamen y su procedencia para el Magistrado que siempre tiene la posibilidad de solicitar otro o apartarse fundamentadamente de aquel dictamen.

1.3.3. Clasificación de Peritos

1.- Peritos Judiciales, peritos forenses o peritos de oficio .- Son aquellos profesionales que se registran en los correspondientes juzgados, en su correspondiente jurisdicción, para ejercer como “perito de oficio”, quienes actúan por pedido del juez y/o fiscal, (Ministerio Público) dado sus conocimientos especiales sea en el campo económico, contable, financiero, criminalístico y de otra naturaleza, para vislumbrar hechos controvertidos.

2.- Peritos Extra – Judiciales o de parte.- Son aquellos profesionales que son convocados por algunas de las partes afectadas o bien son nombrados por una corte de arbitraje, cuya finalidad es presentar sus puntos de vista debidamente fundamentadas. El nombramiento de los peritos de parte no necesariamente debe ser los que figuran en las nóminas oficiales del poder judicial, pueden ser profesionales universitarios con experiencia (contadores, médicos, ingenieros, asistentes sociales, etc.). Depende de la materia que se quiere demostrar.

3.- Perito Dirimente.- Son nombrados por el poder judicial, a fin de deslindar una tercera posición y discrepancias existentes frente a los informes presentados por otros peritos. El Juez nombrará de la nómina que figura oficialmente en la corte.

1.4. LA EXPERTICIA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El presente trabajo de investigación está enfocado a la “**Importancia de la Pericia Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales en el Ecuador**”, ello conlleva, a que con la intervención futura de peritos en prevención de riesgos laborales en nuestro sistema judicial laboral, estarían en la condición de asesorar sobre aspectos técnico científico que requieren de especialización, como por ejemplo:

- **Perito en Patología Forense** en casos por muerte en pacientes que se encuentran en litigio por riesgos del trabajo.
- **Perito en Medicina del Trabajo** cuyas pericias o dictámenes médicos legales se realizan previa demanda en juzgados de trabajo, cuyo estudio es para determinar sobre riesgos del trabajo (accidentes laborales y enfermedades profesionales) para efectos laborales.

Su experticia se enfocaría a identificación de riesgos de la salud, registro de personas expuestas, frecuencia de exámenes médicos ocupacionales, alimentación conforme al gasto energético, plan de prevención en caso de intoxicación por alimentos, prevención de enfermedades comunes (colesterol, triglicéridos, presión arterial), evidencien enfermedades profesionales, registren fichas médicas, registren estadísticas de salud ocupacional y emitan reportes e informes al IESS, realicen estudios epidemiológicos, etc.

- **Perito en Ergonomía** cuya experticia se enfocaría en condiciones ambientales, carga física o mental del trabajo, diseño de tareas o puestos de trabajo, trabajo repetitivo u otras cuestiones de naturaleza organizativa.

Puede determinar que en cualquier proceso de incapacidad del trabajador se analice el tipo de trabajo, y las exigencias psicofísicas del puesto del trabajador, cuyos elementos de prueba deben contener los profesiogramas, descripción técnica del trabajo, valoración de puestos, descripción de funciones presentadas por la empresa, evaluación de tareas, medición de las condiciones ambientales y psicofísicas etc.

Solo el análisis real del trabajo y tareas que lleva a cabo el trabajador permitirá determinar su aptitud o inaptitud, capacidad o incapacidad, para el desempeño de las tareas requeridas en su puesto de trabajo. Su experticia le permite determinar las variables que afectan al trabajador, con especial atención a las patologías o limitaciones físicas reconocidas y/o desencadenantes de la iniciación del proceso de incapacidad; el inventario de los equipos de trabajo, productos, herramientas, etc.

- **Perito en Seguridad Ocupacional**, su experticia se enfocaría a seguridad estructural, instalaciones eléctricas, protección contra incendios, instalaciones de gas, sustancias químicas, equipos de trabajo, aparatos de elevación, diseño de instalaciones preventivas, así como cualquier otro aspecto relacionado con peritajes técnicos – científicos de esta índole para una decisión adecuada, acorde a la sana crítica del juzgador.

- **Perito en Higiene Ocupacional**, su experticia se enfocaría a agentes químicos o agentes biológicos, delimitando los agentes físicos como el ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes e iluminación; también si se refiere al diseño de instalaciones de ventilación industrial, de control de otros agentes o de cualquier actividad de similar naturaleza.

La Legislación Laboral del Ecuador, dentro de su marco legal no contempla normas ni procedimientos sobre Pericias Judiciales en la Prevención de Riesgos del Trabajo, dado el papel primordial que ello conlleva, pues cuando esto sobrepasa el ámbito laboral y adquiere una dimensión judicial, el perito técnico es la persona especializada que asesoraría al juez del trabajo, en la búsqueda de las causas que han producido por ejemplo un accidente de trabajo, y de esta manera contribuir a que se realice el trabajo en unas condiciones más seguras.

El autor del presente trabajo de investigación, conmina a los padres de la patria, que para futuras reformas laborales que impliquen el proteger al trabajador ecuatoriano de potenciales riesgos en sus puestos de trabajo, se incluya dentro del sistema judicial a este tipo de Perito Técnico especializado en el ámbito laboral, lo que conllevaría a reformar e implementar:

- El marco procesal de la peritación en seguridad y salud en el trabajo.
- El marco procesal en la exposición a los riesgos laborales, determinar los delitos de riesgo, procedimientos por delito de riesgo, procesos administrativos por la exposición a los riesgos laborales.
- El marco procesal en la producción de daños y lesiones temporales:
 - Incapacidad Laboral en el régimen de la seguridad social
 - Enfermedades Profesionales, su regulación
 - Proceso Penal en daños y lesiones derivadas de los riesgos laborales
 - Imprudencia en la responsabilidad social
 - Daño por acoso laboral o Mobbing
 - Procesos Civiles en los daños y lesiones temporales derivados de los riesgos laborales
 - Procesos Sociales en los daños y lesiones temporales derivados de los riesgos laborales.

- El marco procesal en la producción de daños y lesiones permanentes:
 - Procedimientos Penales por daños o lesiones permanentes derivados de los riesgos laborales.
 - Procedimientos Sociales por daños o lesiones permanentes derivados de los riesgos laborales.

- El marco procesal en cuanto al aspecto, forma y estructura de los dictámenes periciales y la peritación de la práctica preventiva.

- El marco procesal en cuanto a la peritación en prevención de riesgos laborales:
 - Factores de Riesgo
 - Las condiciones de seguridad
 - Condiciones Higiénicas del puesto de trabajo
 - Condiciones Ergonómicas
 - Los Riesgos Laborales

- El marco procesal de peritación de la seguridad en el trabajo
- El marco procesal de peritación de la higiene en el trabajo
- El marco procesal de peritación de la ergonomía de los puesto de trabajo
- El marco procesal de peritación de los riesgos psicosociales en el trabajo
- El marco procesal de peritación de la vigilancia de la salud en el trabajo
- El marco procesal de peritación de la seguridad y salud en la construcción.

No podemos estar exentos, dado que es una realidad social que afecta a nuestros trabajadores ecuatorianos, quienes día a día viven expuestos a riesgos en el trabajo, a accidentes laborales y enfermedades profesionales; por ello cuán importante para nuestra legislación laboral sería la peritación en prevención de riesgos laborales pues en la actualidad, cada día es mayor el número de litigios a causa de la contravención de las medidas de prevención de riesgos laborales.

Habida cuenta de la elevada litigiosidad que genera la siniestralidad laboral, y la escasa elaboración de dictámenes periciales en materia de prevención de riesgos laborales, cuya actividad cada día es más demandada. Se trata de un nuevo ámbito de actuación adicional para los técnicos en prevención de riesgos laborales que requiere de una formación adicional específica que les capacite para actuar como peritos en los procesos judiciales, para ello las Universidades Ecuatorianas deberían ofertar programas formativos que cubran estas necesidades en la formación de técnicos en prevención de los riesgos laborales.

El Arquitecto Juan Vélez, Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en una publicación en un medio de comunicación (La República, 2011), manifestó que la falta de observancia de normas legales y técnicas en el trabajo le cuesta al Ecuador entre 5.000 y 9.000 millones de dólares anuales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También manifestó que no existen cifras exactas de siniestralidad porque adolecen de una gran subregistro, pues dice que la entidad maneja un seguro de riesgos del trabajo para dos millones de afiliados al IESS, pero la población económicamente activa del Ecuador es por sobre los seis millones de trabajadores. Eso hace que no se denuncien todos los casos de siniestralidad laboral añadió.

Dicho funcionario manifestó que en Ecuador los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se concentran en los sectores primarios de la economía, como la construcción, la agricultura, actividades agroforestales o la minería. En la floricultura dice que los trabajadores tienen factores de riesgo por la exposición de químicos como los pesticidas, así como problemas que afectan a la estructura musculo esquelética por las acciones físicas repetitivas. En la Minería los trabajadores tienen problemas de visión por las profundidades en las que trabajan y problemas respiratorios por la aspiración de materias silíceas.

Un medio de comunicación (Telégrafo, 2012) redacta que de enero hasta septiembre del 2012 se reportó 7.677 accidentes de trabajo, y que en el año 2011 se registraron 9.305, y 152 enfermedades profesionales datos proporcionados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS.

1.4.1. Peritación de la Seguridad en el Trabajo

La Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL) en su obra: *El Perito Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales*, menciona que el objetivo real de la seguridad en el trabajo es la detección y prevención de aquellos factores de riesgo que se consideran como de origen material y tecnológico. Como es obvio cualquiera de los tipos de factores de riesgo pueden ocasionar siniestros, lo cierto es que la seguridad en el trabajo centra su campo de operaciones en la lucha contra los accidentes del trabajo.

Los problemas de seguridad en el trabajo suelen prevenir de cinco fuentes bien diferenciadas, que acostumbran a ser los objetivos de las valoraciones y peritaciones:

1. Lugares o instalaciones de trabajo
2. Equipos, maquinaria o herramientas de trabajo
3. Equipos elevadores fijos
4. Equipos móviles, como carretillas y otros elementos de transporte interno.
5. Productos de trabajo.

Objetivos de los peritajes en seguridad en los lugares de trabajo

La peritación en este apartado comienza por verificar el diseño del área de trabajo, teniendo en cuenta la distribución adecuada de los distintos espacios, según la secuencia lógica del proceso de producción y la previsión, de las vías de circulación de materiales y personas, incluidas las que sean a distinto nivel, de tal manera que los peatones y los vehículos puedan utilizarles fácilmente, con la mayor seguridad y conforme al uso que se les haya destinado.

Dentro de esta distribución se ha de tener presente que la empresa debe contar con un plan de autoprotección, en el que, deben estar explicitadas, entre otras, las vías de evacuación ante una posible emergencia. Tanto para el flujo normal de las personas y materias, como por una situación de emergencia, debe considerarse los anchos adecuados de pasillos, puertas, escaleras, zonas de tránsito, y todas aquellas áreas en las cuales pueda existir simultaneidad de flujos.

Las escaleras son siempre una dificultad para el desplazamiento de las personas. Su diseño y distribución deben estar acordes con el edificio y la manipulación de cargas que pueda realizarse a lo largo de las mismas. Se debe evitar siempre las escaleras móviles o manuales en tanto que ello sea posible.

1.4.2. Peritación de la Higiene del Trabajo

Los objetivos fundamentales de la peritación en higiene industrial suelen estar encaminados a la valoración de algunos de los siguientes elementos de los factores de riesgo higiénico:

- Las características y propiedades tóxicas y peligrosas, así como cualquier otra información necesaria de dichos agentes tóxicos o contaminantes.
- Los valores límites ambientales y valores biológicos.
- Las cantidades utilizadas o almacenadas de estas sustancias en el organismo.
- Los tipos, nivel y duración de las exposiciones habituales o accidentales.
- Cualesquiera otras condiciones de trabajo que puedan influir sobre los riesgos por presencia de agentes físicos, químicos o biológicos.
- Los efectos de las medidas preventivas adoptadas o que deban adoptarse.

- Las conclusiones de la vigilancia de la salud y de la investigación de los accidentes o incidentes, causados o potenciados por los agentes químicos o en el lugar de trabajo.

Aspectos a considerar en los peritajes de higiene industrial

Las consecuencias de los problemas de higiene industrial suelen estar abocados al marco de las enfermedades profesionales, al que suelen estar referidos la mayoría de peritajes relacionados con esta disciplina.

Peritajes sobre elementos químicos.- Factores relativos a la inclusión de una patología en el cuadro de Enfermedades Profesionales:

- Concordancia del diagnóstico de la patología sufrida por el trabajador con el agente químico al que ha estado expuesto.
- Posibilidad de exposición fuera del ámbito laboral o fuera de esa empresa.
- Constancia del comienzo del deterioro de la salud del trabajador.
- Existencia de patologías de origen no laboral pero de sintomatología similar.

Peritajes sobre agentes físicos.-

Factores relativos a la exposición laboral del ruido

- Existencia de antecedentes laborales de exposición de ruido
- Existencia de reconocimientos médicos periódicos referentes a la exposición a ruido.
- Concordancia de las lesiones con una exposición laboral a ruido
- Existencia de evidencias de deterioro en la calidad de la tarea por efectos no auditivos.
- No correlación entre dosis de ruido y efectos no auditivos
- Supervisión de las pruebas de vigilancia de la salud por personal médico
- Aptitud de los audiómetros, no colectivos sino individuales.

Factores relativos a la evaluación de la exposición laboral del ruido

- Representatividad de la medida en cuanto a tiempo de muestreo, momento del muestreo y programa de muestreos suficientes.
- Representatividad de la medida en cuanto a trabajador muestreado o zona de muestreo.
- Aptitud de los equipos: verificaciones anuales de equipos tipo I; calibraciones en servicios técnicos acreditados o no en equipos tipo II.
- Información completa sobre el EPI: tiempo efectivo de uso respecto a las prescripciones existentes sobre ello.
- Diferenciación entre medición y evaluación y permite decidir si se han superado los valores límite.

Factores relativos al control de la exposición laboral a ruido

- Implantación efectiva de medidas casi siempre factibles:
 - Programa de mantenimiento de máquinas
 - Separación suficiente entre máquinas ruidosas y trabajadores
 - Rotaciones
 - Equipos de protección individual, información y formación
 - Mediciones periódicas. Información
 - Reconocimientos médicos. Información
- Aplicación de medidas según el orden surgido por los principios de acción preventiva (primero control en foco, luego en el medio, al final sobre el trabajador).
- Aptitud de los EPI's al riesgo, entrega afectiva y renovación periódica.
- Existencia de procedimientos de trabajo que describan los equipos de protección a usar y el momento, duración y supervisión de su uso.
- Ajuste de los reconocimientos médicos y a la metodología del protocolo.
- Ajuste a las mediciones.

- Adecuación de los reconocimientos médicos para detectar trabajadores sensibles.

Factores relativos a la exposición laboral a vibraciones

- Concordancia entre sintomatología y tipo de exposición (tipos de equipos de trabajo con los que se establece contacto y zona de contacto).
- Concordancia entre deterioro de la tarea (posible accidente de trabajo) y efectos fisiológicos.
- No correlación entre dosis de vibraciones y efectos no fisiológicos por vibraciones.
- Reconocimientos médicos adecuados para la detección de las patologías.
- Adecuación de los reconocimientos médicos para detectar trabajadores sensibles.

Factores relativos a la evaluación de la exposición laboral a vibraciones

- Representatividad de la medida en cuanto a tiempo de muestreo, momento del muestreo y programa de muestreos suficientes.

1.4.3. Peritación de la Ergonomía de los Puestos de Trabajo

Los objetivos básicos de la ergonomía, y por consiguiente los de sus peritajes, son la mejora de las diferentes variables que intervienen en el confort del puesto de trabajo, que no son otros que los siguientes:

- La carga física del trabajo
- La carga mental del trabajo
- Las relaciones dimensionales, tanto de las instalaciones como del mobiliario, como de las herramientas y equipos.
- Las relaciones informativas
- Las relaciones de control

- Y el ambiente físico de trabajo, que comprenderá el aspecto luminoso, el aspecto acústico y el aspecto térmico e hidrométrico

I.- Aspectos a considerar en los peritajes sobre ergonomía

Peritaje de la carga física de trabajo

- Si están identificados los puestos de trabajo con riesgos de manipulación manual de cargas.
- Si están delimitados los puestos con riesgos de movimientos repetitivos y de posiciones forzadas.
- Número de desplazamientos y de movimientos que realiza el empleado durante su jornada laboral.
- Número de cargas, peso de las mismas, y distancias durante las que las maneja.
- Ángulos límites que presenta el movimiento en su puesto de trabajo.
- Ángulos de confort que presenta su puesto de trabajo.
- Ángulos de visión del puesto de trabajo.
- El estado del sistema nervioso, respiratorio, musculoesquelético y cardiovascular.
- Si están documentados los procesos de IT por lesiones musculoesqueléticas.
- Si está regulada la dotación de equipos de protección individual, como lumbostatos.
- Si se realizan procesos de formación para la buena praxis en la manipulación de cargas.

Peritaje de la carga mental de trabajo

- Número de procesos y de tareas que requieren funciones perceptivas o cognitivas, que debe realizar el individuo durante su jornada laboral.
- Número de interrupciones que presenta durante el desarrollo de su puesto de trabajo.

- Número de pausas y cuándo puede realizarlas.
- Nivel de formación que ha recibido.
- Número de errores que realiza durante el desarrollo de su puesto de trabajo.
- Manifestaciones de agotamiento intelectual, a través de las constantes biológicas y de los síntomas psíquicos y psicossomáticos.

Peritaje de las dimensiones de los puestos de trabajo

- Si las dimensiones de los puestos de trabajo son las adecuadas, teniendo en cuenta los espacios libres, los pasillos, las escaleras, las rampas, etc.
- Si las dimensiones de los mobiliarios de trabajo han sido diseñadas de acuerdo a las medidas antropométricas de la población destinataria de las mismas.
- Si existen mecanismos de adaptación en los mobiliarios de trabajo.
- Si las dimensiones de las herramientas y equipos de trabajo han sido diseñadas de acuerdo a las medidas antropométricas de la población destinataria de las mismas, especialmente las empuñaduras y los materiales de sujeción.
- Si existen mecanismos de adaptación en los equipos y herramientas de trabajo.
- Si existe diseño antropométrico en las protecciones de las maquinarias.

Peritación de las relaciones informativas

- El sistema de comunicación que presenta la empresa, con las relaciones entre los canales formales e informales.
- Los sistemas de codificación de la comunicación de la empresa
- Los canales y circuitos de la información.
- Los mecanismos de señalización.
- Los dispositivos informativos visuales

- Los dispositivos informativos audibles
- Los sistemas informativos táctiles.

Peritación de las relaciones de control

- Etapas del control de los procesos
- Estudio de los tipos básicos de controles o mandos de control
- La compatibilidad de los sistemas de control
- Las reglas sobre la ubicación y el uso de los mecanismos de control.
- Sistemas de regulación de la temperatura, humedad relativa, luminosidad y acústica.
- El índice de valoración media de Fanger
- Sistemas de propagación y amortiguación del ruido
- Sistemas de sonido ambiental.
- Sistemas de alumbrado y de iluminación.

II.- Herramientas para la peritación en Ergonomía Laboral

Niveles de esfuerzo físico

- a) El método de la Asociación Française de Normalització (AFNOR), que ha sido desarrollado a partir de la Régie Nationale des Usines Renault (RENUR), y que es de aplicación especial en esfuerzos sobre operaciones de control mediante herramientas y máquinas.
- b) El método de la Work Practices Guide for Manual Lifting, de 1981, de la NIOSH, de EUA, de utilización especial en la manipulación de cargas y elevación de pesos, que combina criterios biomecánicos, fisiológicos, y psicofísicos.
- c) El método del instituto alemán REFA, que contempla, además de los esfuerzos físicos, el ruido, los métodos de trabajo y las condiciones visuales.
- d) El método OWAS, que combina cinco parámetros: posición de la espalda, de los brazos, de la carga o uso de la fuerza y de las diferentes fases del trabajo.

- e) El método REGI o regímenes de trabajo y descanso con barrera de tensión térmica, desarrollado por el departamento de Ergonomía de la Universidad Politécnica de Cataluña, para el estudio individualizado de la capacidad de trabajo y el gasto energético en situaciones laborales de trabajo moderado o pesado.
- f) El método RULA de la Universidad de Nottingham y el método NISSAN.
- g) El manual para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en PYMES, del INSHT.
- h) La aplicación informática metodológica de autoevaluación y evaluación de puestos con pantallas de visualización PVCHEK, versión 2.0 del NISHT.

Valoración de la carga mental

- a) El método del laboratorio de economía y sociología del trabajo (LEST) que evalúa a partir de cuatro factores (apremio de tiempo, complejidad-rapidez-atención y minuciosidad).
- b) El método del perfil del puesto (RENUR) que evalúa dos factores (operaciones mentales y nivel de atención).
- c) El método de la agencia nacional para la mejora de las condiciones de trabajo (ANACT) que evalúa de forma general el puesto de trabajo, y además la rapidez de ejecución y el nivel de atención.

El método LEST lo ha de cumplir el especialista a partir de sus propias observaciones, mientras que en los otros dos se pasan unos cuestionarios individuales a los empleados, que posteriormente ha de procesar y valorar los técnicos.

Por lo que respecta a las consecuencias, los métodos más utilizados son dos:

- La versión modificada por la OMS del cuestionario general sobre la salud de Goldberg.

- Los cuestionarios de KARAZEK, que suelen complementarse con el análisis de los trastornos funcionales, como el ritmo cardíaco o el electroencefalograma.

1.4.4. Peritación de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Los objetivos del peritaje en psicociología laboral pueden ser muy variados, pudiendo ir desde la valoración de los casos individuales hasta la valoración de los casos colectivos.

A continuación, se procede a realizar una exposición esquemática de las principales situaciones que pueden encontrarse en esta área:

Valoraciones de situaciones individuales (Sobrecargas de trabajo)

- Estrés
- Burnout
- Psicopatología individual
- Violencia externa física, verbal o psicológica
- Acoso laboral o Mobbing
- Acoso sexual
- Simulación
- Tecno estrés
- La laboraducción

Valoración de situaciones colectivas

- Proceso
- Naturaleza o especificidad
- Procedimiento
- Participación de los trabajadores
- Finalidad
- Competencia
- Documentación.

Peritaciones de los riesgos psicosociales individuales

Para conseguir una composición lo más objetiva posible, se hace necesario evaluar por una parte al individuo y por a la organización del trabajo.

Por lo que respecta a la valoración del individuo, es importante estudiar:

- La personalidad y posibles desviaciones
- La sintomatología que presenta
- Su exposición al estrés en general o a situaciones estresantes típicas que ya se han comentado, como el acoso laboral, la desmotivación o burnout, el tecnoestrés o la laboradicción.

En cuanto a la organización del trabajo, se puede estudiar los siguientes parámetros:

- La carga mental del trabajo
- La existencia de una carrera o sistema o posibilidades de promoción profesional.
- La existencia de programas de mejora del clima laboral.
- La existencia de programas retributivos que reconozcan la implicación, el compromiso y la dedicación.
- La existencia de mecanismos de expresión y de comunicación de las quejas, protestas, observaciones o sugerencias.
- Una política de justicia, democracia, participación, y equidad.
- Estilo de dirección basado en valores.
- Planes de mejora de la comunicación y las relaciones interpersonales.

Peritaciones de los riesgos psicosociales colectivas

- Las exigencias psicológicas cuantitativas del trabajo, referidas a la carga intelectual de trabajo, como las necesidades de atención, concentración o procesamiento y tratamiento de información.
- Las exigencias psicológicas sensoriales, referidas a las necesidades de atención auditiva, visual o de otros sentidos.

- Las exigencias psicológicas cognitivas, referidas a las tareas que requieren elaboración de información o ideas para la toma de decisiones.
- Las exigencias psicológicas emocionales, referidas a las que afectan a los sentimientos, actualmente denominadas inteligencia emocional.
- La autonomía o posibilidad de influencia en el desarrollo del trabajo, como el ritmo, cadencia o secuencia, así como pausas.
- La posibilidad de desarrollo de habilidades personales.
- La existencia de una conciencia colectiva sobre la utilidad e importancia del trabajo individual y colectivo que se desarrolla.
- La integración de los empleados en la política general de la empresa.
- La seguridad de los trabajadores con respecto al mantenimiento de su puesto de trabajo o sobre su estatus dentro de la organización.
- La claridad de los roles de cada individuo, cada departamento o cada área de trabajo, con definición de las funciones y competencias.
- La previsión de los incidentes y problemas que se pueden producir, contrario a la improvisación.
- La existencia de mecanismos de apoyo social, que ayuden a disipar la tensión y la incomunicación.
- Mecanismos de feedback o reconocimiento de la labor que se desarrolla.
- Las posibilidades de relación social en el entorno del trabajo
- Los valores que definen el liderazgo en la empresa.
- Por supuesto, la carga mental de los puestos de trabajo.

1.4.5 Peritación de la Vigilancia de la Salud en el Trabajo

Las peritaciones en materia de vigilancia de la salud pueden estar dirigidas a valorar y comprobar la adecuación de la vigilancia a un caso concreto (vigilancia individual) o al conjunto de la población empleada (vigilancia colectiva).

Peritación de la vigilancia individual de la salud

- Verificar si la vigilancia se ha desarrollado de acuerdo a protocolos específicos de la salud.
- Verificar si la misma se ha practicado respetando los derechos de voluntariedad o de obligatoriedad de la misma.
- Verificar si la misma se ha practicado con la información correspondiente al trabajador sobre las pruebas que se le practicarán.
- Verificar si se ha practicado con el mínimo cruento posible.
- Verificar si se ha dado conocimiento de los resultados al propio trabajador.
- Verificar si se ha salvaguardado los derechos de intimidad, de dignidad, y de confidencialidad de la información.
- Verificar de que los resultados de la misma no se han utilizado para discriminar al trabajador.
- Verificar si se ha realizado una vigilancia inicial y periódica.

Peritación de la vigilancia colectiva de la salud.

- Verificar si la vigilancia que se practica cumple los principios o requisitos inspiradores de la misma, como que se encuentre integrada en la planificación general de la empresa o que se desarrolle con el máximo de especificidad posible.
- Verificar si el ámbito de la misma comprende a la generalidad de los empleados y si se ha puesto los mecanismos para facilitar su desarrollo a los de las empresas subcontratadas y a las de trabajo temporal, así como al trabajador a tiempo parcial o a los temporales.
- Verificar si la misma se ha desarrollado de acuerdo a las características con la que regula la norma preventiva:
 - ✚ Garantía de que se ha ofrecido a todos y cada uno de sus destinatarios y de una forma fehaciente.
 - ✚ Voluntariedad general y obligatoriedad excepcional.

- ✚ Limitación del cruento o daño innecesario.
 - ✚ Respeto de la intimidad en el desarrollo de las pruebas.
 - ✚ Respeto de la dignidad en el desarrollo de las pruebas
 - ✚ Respeto de la confidencialidad de los datos.
 - ✚ Transparencia en el desarrollo del proceso e información a sus destinatarios: a los empleados de la forma más completa y comprensible, y a los responsables empresariales en los términos más discretos que permitan respetar la información personal y adoptar las medidas de protección adecuadas.
-
- Verificar si la vigilancia tiene una continuidad en el tiempo, con exámenes iniciales y exámenes periódicos.
 - Verificar si el contenido de la misma cumple con los criterios del reglamento de los servicios de prevención, es decir, si incorpora una definición del puesto de trabajo y de los riesgos a los que está expuesto, así como si cumple con los requisitos de la historia médica, con anamnesis y pruebas complementarias.
 - Verificar si se realiza por personal competente y con recursos adecuados.
 - Verificar si se realiza tratamiento y explotación epidemiológica de los datos de la vigilancia de la salud.

1.5. LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL AMBITO LABORAL ECUATORIANO

Los medios de prueba son los instrumentos de verificación y confrontación de que nos servimos en la investigación de una certeza, tanto formal o ficticia como esencial o real, pues lo decimos aplicados en la materia jurídica. En los juicios laborales no se dispone de libertad en lo relativo a la aducción y práctica de las pruebas, puesto que a estos, lo mismo que a los civiles, les son aplicables las normas sobre producción y recepción de pruebas, que determina el Código de Procedimiento Civil, por la falta de normas procesales específicas, en materia del trabajo.

Sabido es en materia probatoria el principio universal de que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla. La vieja máxima: *onus probando incumbit actori*, en la mayoría de las legislaciones ha sido tenida como conforme con la razón y con los demás elementales dictados de la justicia. Siendo la prueba el medio legal que sirve para demostrar la verdad de los hechos que se alegan ante las autoridades judiciales, es preciso que la prueba se produzca para que la autoridad pueda calificarla.

Nuestro Código de Procedimiento Civil, cuyas normas son supletorias en el procedimiento laboral, establece en el Art. 121 como medios de prueba:

- La confesión de parte.
- Los instrumentos públicos o privados
- Declaraciones de testigos
- La inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes.

Se admiten también como medios de prueba:

- Las grabaciones magnetofónicas,
- Las radiografías
- Las fotografías
- Las cintas cinematográficas
- Los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología.

- Exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica.

La parte que los presente debe suministrar al juzgado en el día y hora señalados por el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras.

Estos medios de prueba son apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos. Así mismo, se consideran como copias las reproducciones del original, debidamente certificadas que se hicieren por cualquier sistema.

El Art. 577 del Código del Trabajo y Art. 121 del Código de Procedimiento Civil, indican los medios de prueba admisibles y sus formas de aducción, esa reglamentación opera absolutamente para las partes del proceso laboral, pero no para el juez que está autorizado para ordenar la realización de pruebas que estime procedente para establecer la verdad de los hechos materia del juicio.

En términos generales, en el campo judicial, la prueba es indudablemente la fase procesal trascendental que opera en todo enjuiciamiento. Sin la evacuación de ella, el juez no tendría los suficientes elementos para resolver la causa. Por tal razón, debe suministrarse al juez, los medios de convicción sobre los hechos que él ignora oficialmente.

En el proceso civil ecuatoriano, se ha adaptado un SISTEMA MIXTO, es decir, parte de la teoría legal y parte de las reglas de la sana crítica.

El instrumento público es una prueba legal, pero, sólo en ciertos aspectos, como lo anota el Art. 170 del Código de Procedimiento Civil, esto es, hace prueba contra terceros, en cuanto al hecho de haberse otorgado y su fecha, pero no, en cuanto a la verdad de las declaraciones que en él hayan hecho los interesados.

La confesión rendida en forma pura, llana y explícita, también es prueba legal. Si la confesión no tiene alguna de las calidades enunciadas será apreciada por el juez de acuerdo a la sana crítica.

La inspección judicial hace prueba en los asuntos que versan sobre localidades, linderos, curso de aguas y otros casos análogos, que demanden examen ocular o conocimientos especiales.

La prueba de testigos es una prueba indirecta, que se produce mediante detalles de un hecho ausente, una reconstrucción efectuada a través de la memoria humana.

Queda la prueba por presunciones que tiene cabida, cuando el relato es imposible, surge la posibilidad de reconstruir los hechos mediante deducciones lógicas infiriendo de los hechos conocidos. Tal cosa, lo obtiene el propio juez por el sistema de presunciones. La presunción se apoya en el suceder lógico de ciertos hechos con relación a otros.

En cambio cuando la deducción es a través de terceros, se está ante la presencia de la prueba pericial que en nuestro sistema es un informe o elemento de colaboración

En definitiva como dice Couture. A mayor proximidad del juez sobre la prueba, mayor grado de eficacia. A mayor lejanía, menor valor de convicción.

La sana crítica configura una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción. Las reglas de la sana crítica como dice Couture, citado por Andrade (2010, p.28) ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas se mezclan las reglas de la lógica con las de la experiencia del juez.

Pero, la sana crítica no quiere decir tampoco, que, el juez puede razonar libremente, a voluntad, arbitrariamente, sino con higiene mental, tendiente a asegurar el más certero y eficaz razonamiento. Por ejemplo, para la valoración de la prueba testimonial, el legislador ecuatoriano, ha dejado al juicio crítico del juez su valor de convicción, quedando al juez el derecho de calificar la idoneidad del testigo para lo que deberá tomar en cuenta las prescripciones relativas a la edad, el conocimiento y la imparcialidad.

En definitiva, por valoración o apreciación de la prueba, debe entenderse, la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que puede deducirse del contenido de las pruebas actuadas en el proceso.

Cada medio de prueba es susceptible de valoración individual y en ocasiones puede bastar un sólo medio de prueba para formar la convicción del juez.

La apreciación de la prueba es una actividad exclusiva del juez, resulta ser el momento culminante y decisivo de la actividad probatoria, que termina con su convicción y debe propender a que exista armonía entre la sentencia y la justicia.

En las demandas por riesgos del trabajo, el juez de oficio o a petición de parte, mandará agregar, en la providencia que ordene la citación al demandado, los datos que justifiquen el sueldo o jornal y los informe de las comisiones calificadoras de riesgos o comisiones especiales, documentos que se tendrán en cuenta para la audiencia de conciliación y serán apreciados sin necesidad que se reproduzcan en el término probatorio.

1.5.1. Inspección Judicial.- Son pruebas directas que ponen en contacto al juez con el hecho que se trata de probar, las que permiten a éste conocerlo a través de sus propios sentidos, es decir, por percepción, desde luego sometidas a las formalidades que la ley exige, el juez llega al conocimiento del hecho de probar de manera inmediata.

La celeridad procesal guarda estricta relación con los principios de impulsión, oralidad y concentración de pruebas, que se proponen el adelantamiento oficioso, ágil y rápido del proceso laboral. El juez del trabajo, sin sacrificar el proceso, las audiencias, ni la práctica de pruebas, debe acelerar su desarrollo y llegar a un pronto fallo, de tal suerte que, si en dos audiencias de trámite se ha obtenido o acumulado el acervo probatorio suficiente o una prueba como la diligencia de inspección judicial que esclarece los hechos y lleva al juez al convencimiento, éste deberá proferir la sentencia. Un proceso que dura mucho tiempo, en su formación y decisión, no contribuye a la paz social y economía del país, y hace perder la confianza en la justicia laboral.

El Asambleísta Andrés Paéz, dice que este tipo de diligencias tienen limitaciones en materia laboral, que solo debe ser aplicado en situaciones específicas, tal es así que si el juez requiere determinar el sitio en que se encontraba el empleado que observó un accidente de trabajo, este puede realizar la inspección ocular del lugar para considerar el alcance de la diligencia; así lo señala de forma expresa el Art. 242 del Código de Procedimiento Civil, en su Parágrafo 5o., en relación a la inspección judicial: Inspección judicial es el examen o reconocimiento que el juez hace de la cosa litigiosa o controvertida, para juzgar de su estado y circunstancia.

Este medio de prueba es un referente importante en el campo de la investigación jurídica, por su practicidad y fiabilidad, por ello se la conoce como la reina de las pruebas.

1.5.2. Exhibición de Documentos.- La exhibición de documentos está establecida en nuestra legislación procesal civil, como un medio esencialmente probatorio, de manera que, la finalidad de solicitar dicha exhibición, dentro de un proceso judicial o como acto preparatorio, es el de obtener un medio de prueba para justificar las pretensiones de la parte solicitante.

Este medio de prueba tiene su razón de ser, dado que el trabajador no tiene documentos para justificar determinados hechos, por lo que es necesario recurrir a archivos públicos o privados, para conocer su veracidad, y para ello el juzgador solicita la exhibición de documentos, o localizar el sitio donde se encuentren en caso de no que no puedan ser movilizables.

En el caso de la exhibición de documentos, la misma legislación ha establecido un procedimiento a seguirse, el cual no puede ser reemplazado por la acción de hábeas data, que tiene distinta naturaleza y se encuentra establecida con una finalidad específica que no tiene vinculación alguna con un proceso judicial en trámite o que vaya a iniciarse.

Es importante saber diferenciar entre exhibición de documentos como prueba o diligencia previa, y la acción de habeas data.

- La exhibición de documentos.- Es cuando se solicita se exhiba documentos relacionados con la materia principal que está siendo parte de un juicio, o en caso de solicitarla como diligencia previa, sobre lo que puede ser parte de un futuro proceso judicial, y en esa información puede obtener relación con la persona o con sus bienes, pero puede ser otro tipo de información no relacionada con esos aspectos.
- Habeas Data.- Es el acceso a datos personales de alguien, sobre si mismo o sus bienes, y la finalidad es saber qué uso se está dando a esa información, para qué? .Para hacer efectiva la protección que la Constitución consagra al derecho, a la honra, y buena reputación de la persona solicitante.

El Art. 42 del Código de Trabajo en su numeral 7 respecto a las obligaciones del empleador y trabajador dice: Llevar un registro de trabajadores en el que conste nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

El Art. 65 del Código de Procedimiento Civil, en su Libro Segundo, del enjuiciamiento civil, Título I, de los juicios en general, Sección 1a. disposiciones preliminares, dice: Puede pedirse como diligencia preparatoria o dentro de término probatorio, la exhibición de libros, títulos, escrituras, vales, cuentas y, en general, de documentos de cualquier clase que fueren, incluyendo los obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología, siempre que se concreten y determinen, haciendo constar la relación que tengan con la cuestión que se ventila o que ha de ser materia de la acción que se trate de preparar.

Pero no podrá solicitarse la exhibición de los testimonios o copias de instrumentos públicos cuya matriz u original repose en los archivos públicos, de los cuales pueden obtenerse nuevas copias, sin ningún otro requisito, a menos que en las copias existan cesiones o anotaciones. Si no existiere la matriz u original, se sacarán compulsas de las copias exhibidas.

Cuando se trate de la exhibición de libros o cuentas que formen parte de otras, se presentarán únicamente para la copia o compulsas de la partida del libro o cuenta relacionada con la cuestión que se ventile, o para el examen pericial, en su caso.

La copia o compulsas la verificará, a presencia del juez, el respectivo secretario, y el examen se hará por el juez y los peritos, con intervención del secretario, debiendo, cuando el juez lo crea conveniente o alguna de las partes lo solicite, obtenerse copias fotográficas de la partida, acta o cuenta materia del examen. Dichas copias o compulsas y copias fotográficas constituirán prueba.

1.5.3. Peritajes.- Los peritajes son medios de prueba de naturaleza personal, puesto que es una persona, el perito, quien dictamina e informa al juez, consiguientemente, resulta esencial discernir entre el perito y sus conocimientos técnicos especializados, fuente de la prueba y el informe o dictamen que prestará en el proceso a través del procedimiento establecido para ello.

La práctica del peritaje laboral en Ecuador, como parte del rol y función en el sistema judicial laboral, dada la necesidad creciente de profesionales en dicho ámbito, mas a través de sus prácticas y experticia han sido requeridos como parte de la prueba pericial, por sus conocimientos, destrezas, habilidades, calificados como peritos judiciales.

Los peritajes en prevención de riesgos laborales a futuro será una herramienta práctica que brindará garantías, profesionalidad, y competencia, para ello debe existir reformas al código de trabajo y por ende al sistema judicial laboral, para ello es necesario:

- Establecer marcos conceptuales y legislativos en los cuales puedan desarrollarse la prevención de riesgos laborales.
- Proporcionar a los futuros peritos laborales conocimientos necesarios para iniciar y concluir una experticia en un accidente laboral o siniestro, indagando la casuística del mismo y sus circunstancias, es necesario que conozca sobre la elaboración de informes técnicos jurídicos, como evidenciación de su dictamen.
- Concienciar a las organizaciones (empleadores-trabajadores) para el desempeño de las labores del perito judicial en materia de prevención de riesgos laborales.
- Entre otros.

La Legislación Ecuatoriana únicamente contempla: Los Peritajes dentro del actual proceso laboral, sea como instrumento público o privado no constituye prueba plena, en caso de que el juzgador no se encuentre convencido de su validez, siendo su facultad acogerse o no al dictamen pericial.

El Art. 250 del Código de Procedimiento Civil, en su Parágrafo 6o. DE LOS PERITOS dice: Se nombrarán perito o peritos para los asuntos litigiosos que demanden conocimientos sobre alguna ciencia, arte u oficio.

El Art. 262 del Código de Procedimiento Civil, en su Parágrafo 6o. DE LOS PERITOS dice: Si el juez no encontrara suficiente claridad en el informe del perito o peritos, podrá de oficio nombrar otro u otros que practiquen nueva operación. Podrá, asimismo, pedir a los peritos anteriores los datos que estime necesarios. No es obligación del juez atenerse, contra su convicción, al juicio de los peritos.

Los Peritajes entendiéndose como medios técnicos científicos, son muy valiosos cuando se trata de asesorar al juzgador, a fin de que tenga sustentos evidentes sobre materias especializadas, para ello el perito debe tener amplios conocimientos en cuanto a su experticia, dado los hechos sucedidos, su criterio científico contribuye al desarrollo del proceso judicial.

1.5.4. Pruebas pertinentes.- El libre criterio de los jueces faculta a recurrir a medios tecnológicos para establecer la veracidad, e impedir manipulación o contaminación de evidencias; hoy por hoy existen equipos de alta tecnología que sirven para las experticias y cotejamientos de carácter técnico científico.

Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, Sección 7a. DE LAS PRUEBAS, dice: La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas.

Art. 121 del Código de Procedimiento Civil, Sección 7a. DE LAS PRUEBAS, dice: Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes.

Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente deberá suministrar al juzgado en el día y hora señalados por el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras.

Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos. Se considerarán como copias las reproducciones del original, debidamente certificadas que se hicieren por cualquier sistema.

Art. 593 del Código de Trabajo. Criterio judicial y juramento deferido dice: En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

1.5.5. Presunciones.- Las presunciones son las consecuencias que se derivan de ciertas referencias, se relacionan con un hecho, su carácter es legal, dado que se encuentran fundamentadas en la ley.

Existen dos tipos de presunción:

1. Las legales relativas o judiciales que admiten prueba en contrario
2. Las de derecho o simplemente legales que no aceptan dichas pruebas

Las presunciones judiciales permiten al juzgador establecer en las referencias del litigio, lo que tiene trascendencia en el campo laboral, ya que al analizar adecuadamente los hechos se permite una justa resolución.

Art. 581 del Código de Trabajo, dice: En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

Art. 114 del Código de Procedimiento Civil, Sección 7a. DE LAS PRUEBAS dice: Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley.

Cualquiera de los litigantes puede rendir pruebas contra los hechos propuestos por su adversario.

El Asambleísta Andrés Páez estima que a más de la presunción establecida en la declaratoria de confeso, existen tres casos adicionales:

- Cuando uno de los litigantes se niega a cumplir una diligencia ordenada por el juez.
- Cuando uno de los litigantes obstaculiza el acceso a documentos que se encuentren en su poder o en manos de terceros.
- Cuando uno de los litigantes no cumpliera con un mandato resuelto por el juez.

Debemos mencionar la presunción de la existencia del contrato laboral conforme lo establece el Art. 12 del Código de Trabajo.- Contratos expreso y tácito.- “El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

1.5.6. Confesión Judicial.- Esta prueba va dirigida contra quien la rinde y a favor del requirente, su carácter es personal, bajo formalidades para su efectividad, por lo tanto es el reconocimiento tácito o expreso de una persona respecto a la verdad de un hecho o la vigencia de un derecho.

La confesión es indivisible dado que no puede separarse lo desfavorable al confesante, de lo que fuere favorable.

En materia laboral se solicita este medio de prueba en la audiencia preliminar de conciliación.

El Código de Procedimiento Civil en su Parágrafo 1o. DE LA CONFESIÓN JUDICIAL, en su Art. 122 dice: Confesión judicial es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho.

La parte que solicite confesión presentará el correspondiente pliego de posiciones, al que contestará el confesante.

La confesión trata sobre hechos personales, constituye medio de prueba para quien lo solicita, permite probar la existencia de la obligación o derecho controvertido, puede ser requerida bajo apremio legal, por la incomparecencia de quien está obligado a rendirla, a fin de que responda afirmativa o negativamente un hecho, debiendo ser declarado confeso en caso de que no asista o responda con evasivas las preguntas formuladas oportunamente, tal cual lo dispone el Art. 131 del Código de Procedimiento Civil que dice: Si la persona llamada a confesar no compareciere, no obstante la prevención de que trata el Art. 127 o si compareciendo, se negare a prestar la confesión, o no quisiere responder, o lo hiciere de modo equívoco u oscuro, resistiéndose a explicarse con claridad, el juez podrá declararla confesa, quedando a su libre criterio, lo mismo que al de los jueces de segunda instancia, el dar a esta confesión tácita el valor de prueba, según las circunstancias que hayan rodeado al acto.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, si la parte insiste en que se rinda la confesión o el juez, considera necesario recibirla, hará comparecer a quien deba prestarla, aplicándole, en caso necesario, multa de uno a cinco dólares de los Estados Unidos de América diarios, hasta que se presente a rendirla.

1.5.7. Juramento Diferido.- En materia laboral el juramento diferido es favorable para el trabajador, dado que surte efectos probatorios en el caso de que en el proceso no exista otra prueba capaz y suficiente de establecer el tiempo del servicio, remuneración percibida, falta de contrato laboral, etc.

Art. 593 del Código de Trabajo dice: ...debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Es el único medio de prueba que no solo salvaguarda los derechos del trabajador sino que es un elemento de convencimiento del operador de justicia, en caso de que no exista otra prueba que tenga relación a los salarios percibidos y al tiempo de servicio.

1.5.8. Declaración de Testigos.- El testigo es una persona ajena al proceso, que tiene conocimiento de ciertos hechos, que debe declarar con toda veracidad, siendo obligación del juez conducir adecuadamente los interrogatorios, conforme el principio de inmediación, apreciando el desarrollo de la prueba, a fin de evitar falsos testimonios.

Esta fuera del lugar las preguntas sugestivas, impertinentes o capciosas, que tienden a confundir a los testigos.

En materia laboral es importante para acreditar la dependencia, tiempo de servicio, despidos intempestivos.

La prueba testimonial para que tenga trascendencia en el juicio laboral debe ser cierta, por lo que el juez mediante interrogatorio técnico pueda despejar dudas respecto a la buena fe de quienes rinden el testimonio, posiblemente debido a una presunta falta de probidad, o porque sean parcializados o pretendan confundir respecto al hecho litigioso.

Art. 577 del Código de Trabajo dice: ...Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva.

Art. 581 del Código de Trabajo señala que no puede excederse de treinta el número de preguntas al confesante o testigo, referidas a un solo hecho, las preguntas son formuladas verbalmente y calificadas por el juez, quien puede efectuar preguntas adicionales. Los testigos declaran en forma individual, no pueden escuchar, ni presenciar las declaraciones de otros testigos. Las partes luego de las declaraciones pueden alegar en derecho.

Es fundamental que las preguntas y respuestas consten textualmente en las actas sumarias, respaldadas con cintas magnetofónicas, conforme lo expresa el Art. 582 del Código de Trabajo, brindando un respaldo material de lo sucedido en la diligencia, lo que debe ser agregado al proceso.

Conforme al Art. 601 del Código de Trabajo, el testigo debe comparecer ante el juez, independientemente de su residencia, salvo alguna imposibilidad física, en cuyo caso debe hacerlo ante el juez deprecado o comisionado, pero no se puede permitir que eluda su testimonio, por lo que el juez puede multarlo o hacerlo comparecer con la fuerza pública.

El Código de Procedimiento Civil en su Parágrafo 4o. DE LOS TESTIGOS dice: Art. 208.- Para ser testigo idóneo se necesita edad, probidad, conocimiento e imparcialidad. Esto no obstante, en conformidad con lo que dispone el artículo anterior, el juez puede fundar su fallo en la declaración del testigo que no reúna todas las condiciones aquí enumeradas, cuando tenga el convencimiento de que el testigo ha declarado la verdad.

Art. 223.- Todos los testigos que las partes presenten están obligados a declarar. El juez los compelerá a concurrir y declarar, imponiéndoles multa de uno a diez dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de hacerles conducir por medio de la fuerza pública. Sin embargo, cuando crea que está suficientemente esclarecido el hecho, o que hay grave dificultad para la comparecencia del testigo, puede disponer que se prescinda de su declaración.

1.5.9. Prueba Documental.- El documento es un registro donde constan ciertos hechos evidentes e indiscutibles, dando una certeza plena de su contenido, siendo una prueba de mucho valor, con más razón en el campo laboral, donde la mayoría de las veces el trabajador carece de instrumentos, pero conoce que existen archivados en el Seguro Social, Inspectoría de Trabajo, etc., acudiendo a estos sitios para probar sus afirmaciones.

Art. 577 del Código de Trabajo dice: ...También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

En la audiencia preliminar se debe presentar todos los documentos necesarios para probar los hechos, se debe individualizarlos, indicando su contenido, señalando quien tiene bajo custodia o en que archivos donde se encuentren, a fin de que el juez disponga lo que fuere pertinente, en procura de incorporarlo al proceso, igualmente se puede agregar cualquier documento en la audiencia definitiva pública antes de los alegatos.

Art. 596.- Código de Trabajo.- Documentos que constituyen prueba legal: Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

La Legislación laboral ecuatoriana le concede el valor de prueba legal a estos informes y certificados, dando calor probatorio respecto a su contenido y amparado las pretensiones de quien los presenta.

En relación a las demandas por riesgos de trabajo, el juez de oficio o a petición de parte debe disponer que se agregue los datos del jornal o sueldo mensual de la víctima, los mismos que se tomarán en cuenta en la conciliación, y en caso de no obtenerlos, deben ser apreciados sin necesidad de que sean reproducidos, la disposición legal del Art. 598 del Código de Trabajo, se enmarca dentro del contenido social del derecho laboral, con ello busca salvaguardar los intereses del trabajador, sin importar que ciertos documentos no consten en el proceso.

Los documentos se clasifican en públicos y privados, el Art. 164 del Código de Procedimiento Civil dice: Instrumento público o auténtico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado. Si fuere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública.

Se consideran también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmada electrónicamente.

Art. 165 del Código de Procedimiento Civil dice: ...El instrumento público agregado al juicio dentro del término de prueba, con orden judicial y notificación a la parte contraria, constituye prueba legalmente actuada, aunque las copias se las haya obtenido fuera de dicho juicio.

Con relación a los instrumentos privados el Art. 191 del Código de Procedimiento Civil dice: Instrumento privado es el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de notario ni de otra persona legalmente autorizada, o por personas públicas en actos que no son de su oficio.

Los instrumentos privados contienen acuerdos entre particulares, es importante que se los presente solicitando la ratificación de quien lo expidió, a fin de que adquieran valor probatorio, pues en su gran mayoría son objeto de impugnación, pero en caso de que no lo sean, adquieren validez para acreditar lo aseverado, pues de por medio existe un reconocimiento tácito de su contenido y de quien lo suscribe.

En materia laboral es relevante, pues existe este tipo de documentos y la parte empleadora pretende eludir sus obligaciones restándole valor, por lo que oportunamente el trabajador debe exhibirlos en procura de evidenciar sus afirmaciones.

La prueba documental, es una de las más valiosas en el campo laboral, pues su contenido es de mucha eficacia para transmitir convicción al juzgador al momento de fallar el pleito.

1.5.10. Prácticas de Prueba.- En el campo laboral, la práctica de pruebas la preside el Juez de Trabajo, quien obligatoriamente dirige la audiencia, las partes asisten con sus abogados, esto es importante en función del principio de inmediación, en caso de inasistencia se procede en rebeldía, con las consecuencias legales que ello conlleva.

El Art. 577 del Código de Trabajo señala que en la audiencia preliminar, el juez debe señalar fecha para que se practiquen las diligencias probatorias sean estas: inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes, y la que se estimase pertinente, dentro de un término de veinte días.

Las pruebas documentales sea de carácter público o privado, deben ser presentadas y agregadas al expediente en la audiencia preliminar de conciliación.

Las pruebas testimoniales como la confesión judicial, el juramento diferido, la declaración de testigos deben realizarse en la audiencia definitiva.

Las pruebas se evidencian en la audiencia pública, para transparentar la administración de justicia, conforme al principio de publicidad, no se lleva a cabo en secreto, se realiza en presencia de la colectividad, quienes son los veedores del proceso lo que obliga al juez a dictaminar públicamente, esto dentro del sistema oral judicial.

El Art. 120 del Código de Procedimiento Civil dice: Toda prueba es pública, y las partes tienen derecho de concurrir a su actuación.

La comparecencia de testigos es muy importante, ya que si no se presentan al inicio, no podrán hacerlo a posterior, excepto que el tribunal de última instancia así lo disponga., conforme lo establece el Art. 603 del Código de Trabajo.

El Juez de Trabajo, puede realizar preguntas a los declarantes, conforme lo establece el Código de Procedimiento Civil y el sexto artículo innumerado de la ley N° 2003-13, promulgada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto de 2003.

En el caso de la confesión quien rinde está obligado a asistir, se lo declara confeso en caso de inasistencia.

Los documentos pueden ser entregados al juez hasta momentos antes de los alegatos, para justificar las aseveraciones de cualquiera de las partes intervinientes.

Las partes en sus alegatos fundamentan sus pretensiones en derecho y de forma verbal, sin perjuicio de entregar un resumen de las mismas.

Nuestra Legislación Laboral, podría adolecer de defectos en cuanto a la prueba, existiría difusión en cuanto a su periodicidad y actuación, muchas veces se confunde a las partes, lo que amerita la atención de los asambleístas para que reformen el Código de Trabajo, a fin de que en la audiencia preliminar de conciliación se presenten las pruebas y en la audiencia definitiva pública se practiquen, dada la complejidad de hacerlo en un solo acto, dada la naturaleza de los diversos medios de prueba.

1.5.11. Preclusión.- Couture (1976,p.465) dice que preclusión es un modernismo jurídico del siglo XX, afirma que la preclusión es la extinción, clausura, caducidad; acción y efecto de extinguirse el derecho a realizar un acto procesal, ya sea por prohibición de la ley, por haberse dejado pasar la oportunidad de verificarlo o haberse realizado otro incompatible con aquel.

En otra acepción, la preclusión es un principio procesal que, en oposición al de secuencia discrecional, establece que el juicio se divide en etapas, cada una de las cuales supone la clausura de la anterior sin posibilidad de renovarla.

La Preclusión es muy importante en materia laboral, ya que obliga a las partes a ejercer oportunamente sus derechos, a fin de que el proceso sea eficaz, el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador dice: Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad, y economía procesal....

CAPITULO II

2.1. EL PROCEDIMIENTO ORAL COMO BASE PARA EL DESARROLLO DE LA PERICIA JUDICIAL LABORAL EN EL ECUADOR

2.1.1. Antecedentes

En la anterior legislación ecuatoriana, los juicios laborales se tramitaban a través del procedimiento verbal sumario, caracterizado por el escriturismo y formulismo, que alargaba los procesos, afectando a la clase trabajadora, lo cual no constituía un medio adecuado para dinamizar el proceso judicial en esta materia.

Con el advenimiento de la nueva Constitución del Ecuador, se determinó que el sistema procesal será un medio para la realización de la justicia, que las leyes procesales procurarán la simplificación, la uniformidad, eficiencia, y agilidad de los trámites, y que la sustanciación de los procesos se lleve a cabo mediante el sistema oral.

El literal a) del numeral 2 del Art. 86 de la Constitución del Ecuador vigente desde el 20 de octubre del 2008, dice: “todo procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias”.

Para el Presidente de la Comisión de lo Laboral y Social de la Asamblea Nacional del Ecuador, Dr. Andrés Páez Benalcázar, en un medio de comunicación manifestó (Ecuador Inmediato, 2005) que el procedimiento oral es superior al escrito, porque asegura el máximo grado la inmediación, es decir un contacto directo y simultáneo de los sujetos procesales con los medios de pruebas en que debe basarse la discusión plena de las partes y la decisión definitiva del juzgador, quien puede apreciar integralmente los elementos de juicio y eliminar las limitaciones subjetivas que se derivan del procedimiento escrito.

Uno de los aspectos básicos del nuevo procedimiento oral es la atribución que se confiere al Juez para que, de oficio, pueda ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio, y además, el otorgamiento de plenas facultades para cooperar con los litigantes para que estos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

Mediante Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto de 2003, se promulgó la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se establece el juicio oral como una nueva forma de sustanciar los procesos laborales; este sistema que entró en vigencia en julio 2004, ha permitido que se excluyan pruebas dilatorias, argucias y testimonios falsos, que se evidenciaban en el anterior sistema mediante juicio verbal sumario.

2.1.2. Situación anterior a la implantación del proceso oral en el sistema judicial laboral

El Código de Trabajo del Ecuador, se dictó en 1938 y desde entonces ha tenido reformas y modificaciones, sin que exista una reforma integral de su contenido, desde 1991 hasta el 2008 ha existido seis reformas importantes:

- Reforma 1991, se realizó una modernización de la normativa laboral, incorporando con ella disposiciones relativas, entre otras a la ampliación por maternidad a doce semanas; a la mejora de garantías e indemnizaciones en materia de riesgos del trabajo, etc.
- Reforma 2003, con la que se introdujo el procedimiento oral para la sustanciación de las controversias laborales.
- Reforma 2005, con la cual se dispuso la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Reforma 2006, con la cual se modificó la normativa atinente al trabajo de menores de edad, subiendo a 15 años la edad mínima para trabajar e introduciendo garantías especiales para su desempeño laboral, en el mismo año se reguló la intermediación laboral, la tercerización de servicios y colocación de personal.

- Reforma 2008, la Asamblea Constituyente dispuso la prohibición por horas, contratos tercerizados e intermediaciones, y se normó los servicios complementarios.

En un seminario internacional sobre el Sistema Oral de Juicios Laborales, el Poder Judicial del gobierno de Nicaragua (2009), citó al Asambleísta Ecuatoriano Páez A., destacando el impulso que dio al proyecto de ley para reformar la forma de sustanciación de las controversias laborales, considerando que el anterior procedimiento era uno de los obstáculos principales para la celeridad judicial y aprovechando la circunstancia de que para ese entonces ocupaba la Presidencia de la Comisión Legislativa de lo Laboral y Social del Congreso Nacional, por lo que su rol era determinante para promover una reforma de tanta trascendencia.

El Ecuador nunca tuvo regulaciones de procedimientos específicas en materia laboral, habiéndose sujetado a normas procesales civiles. Con la reforma del año 2003 la administración de justicia adquirió enorme importancia puesto que las normas de procedimiento en materia laboral pasan a prevalecer sobre las de procedimiento civil, quedando estas limitadas a un rol auxiliar.

Finalmente el Dr. Andrés Páez concluye manifestando que el Ecuador optó por la introducción de la oralidad por materias en lugar de adoptar un Código General del Proceso, como ha sucedido en otros países. Esto obedece fundamentalmente a las dificultades que ofrece la técnica parlamentaria para reformar un Código Laboral que contiene más de 600 disposiciones así como a los escasos acuerdos que en materia laboral se ha logrado históricamente en el país. Con excepción de la ley de intermediación laboral, tercerización de servicios y colocación de personal, todo lo cual dificulta enormemente una reforma estructural y global de la normativa laboral.

2.1.3. Principios Fundamentales de la Oralidad Laboral

El Art. 168, numeral 6 de la Constitución del Ecuador expresa que “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”.

La Ley Reformatoria al Código de Trabajo, 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto de 2003 y su posterior reforma en el Registro Oficial N° 404 del 23 de agosto de 2004, en donde se establece el procedimiento oral en los juicios de trabajo, esto según el Art, 575 del actual Código de Trabajo.

El Dr. Andrés Páez Benalcázar, Asambleísta Ecuatoriano, y ex Presidente de la Comisión Legislativa de lo Laboral y Social, principal impulsador y ejecutor de Código de Procedimiento Laboral, manifiesta que el proceso es universalmente considerado como un medio para la realización de la justicia, debiendo procurar para ello la simplificación, la uniformidad, eficacia y agilidad.

La oralidad en materia laboral ha transformado a los jueces de simples operadores de justicia en verdaderos garantes de los derechos fundamentales en general, y de los derechos sociales como el derecho de trabajo.

Los Principios del Sistema Oral Laboral: Dentro del Proceso Oral en materia laboral se encuentran inmersos varios:

- Principio del Debido Proceso
- Principio de Inmediación
- Principio de Concentración
- Principio Dispositivo
- Principio de Publicidad
- Principio de Contradicción
- Principio de Lealtad Procesal
- Identidad Física del Juez.
- La Libre Convicción

Principio del Debido Proceso.- Es un conjunto de garantías fundamentales para asegurar la igualdad de las partes procesales, el sometimiento a su juez competente, a las leyes preexistentes, aun procedimiento justo y transparente, etc.

Es decir, se convierte en la columna vertebral de todo enjuiciamiento y que en materia laboral debe ser cuidadosamente observado considerando la singular naturaleza de los derechos inmiscuidos en el pleito y sus repercusiones sociales.

Este principio está determinado en el Art. 76 de la Constitución del Ecuador, vigente desde 2008, se refiere a la observancia que deben tener los jueces, la fuerza pública, etc., con el objeto de brindar garantías a aquellas personas que van a ser procesadas.

Principio de Inmediación.- Este principio Implica el contacto directo entre el juzgador y las partes procesales, su involucramiento en el proceso, su participación directa que democratiza la justicia, convirtiéndose el juez en protagonista de la sustanciación y no un simple espectador. Implica también la gestión permanente del Juez para acercar a las partes a instancias de que alcancen acuerdos que permitan una rápida solución a la contienda.

Principio de Concentración.- Este principio comprende un número reducido de diligencias, impide dilataciones innecesarias, elimina pruebas inútiles y procura concreciones de los litigantes en la materia que se discute.

Adicionalmente permite al juez eliminar las pruebas que las considere fuera de evidenciación, dando de esta manera celeridad al proceso.

Principio Dispositivo.- El impulso de la causa corresponde a las partes, debiendo el Juez circunscribir su accionar a la litis trabada en función de las actuaciones de los sujetos en disputa, sin poder ir más allá de lo que estos solicitan y sometiendo su fallo a lo reclamado en la demanda.

No obstante, en el sistema judicial ecuatoriano se ha dispuesto que la posibilidad de que el juez actúe prueba de oficio, con el propósito de sustentar su fallo, supliendo omisiones de las partes, en aras de contar con suficientes elementos de juicio para pronunciarse y en consideración de la naturaleza eminentemente social del Derecho del Trabajo y de su responsabilidad de alcanzar el imperio de la justicia, por las implicaciones que tiene la relación laboral en la sociedad.

Es decir el proceso es esencialmente dispositivo pero se torna en cuasi inquisitivo al momento de optar el juez por solicitar prueba de oficio y sin que aquello contradiga la esencia del procedimiento, puesto que solamente expresa la inspiración social del Derecho de Trabajo según la cual un juicio de trabajo no solamente interesa a los litigantes sino a la sociedad en su conjunto puesto que versa respecto de derechos fundamentales, jerarquizados como derechos humanos en varias convenciones internacionales.

Principio de Publicidad.- Este principio Implica que el proceso es público, está a disposición de las partes en forma íntegra, no se admiten diligencias secretas y puede ser presenciado y escrutado por cualquier persona, posibilitando su fiscalización a cargo de la comunidad.

Principio de Contradicción.- Comprende la expresión de la oralidad en su sentido más amplio, permitiendo la confluencia de los contrarios en una unidad procesal, con alegaciones, cargos y descargos mutuos.

Este principio implica la defensa de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda.

Lealtad Procesal.- Permite dotar al proceso de transparencia en las actuaciones de las partes, obligándoles a actuar con verticalidad y sin pretender obstaculizar a su contraparte ni buscar el factor sorpresa como herramienta para litigar.

Identidad Física del Juez.- El principio de identidad física del juez, está ligado íntimamente con el principio de inmediación, puesto que el juez que recibe las pruebas y los alegatos será quien dicte la resolución de fondo, ya que el juzgador asiste a todo desenvolvimiento de causa le es posible tener una impresión directa y un conocimiento cabal del juicio.

Otros principios procesales aplicables en materia laboral al sistema oral

Principio de Libre Convicción.- Este principio se relaciona con la libre convicción que tiene el juez de valorar y pedir las pruebas de oficio, es decir que el juzgador no debe estar sometido a tarifas rígidas, para valorar la prueba.

Sin embargo la libre convicción de ninguna manera significa libertad sin límites del juez para valorar la prueba, pues el juez está sujeto a valorar la prueba bajo las reglas de la sana crítica y de igual manera debe motivar la sentencia.

Principio de Oportunidad.- Es la facultad que al titular de la acción legal, le asiste a disponer, bajo determinadas condiciones de su ejercicio con independencia de que se haya acreditado la existencia de un hecho punible contra un autor determinado.

Este principio se aplica principalmente en materia penal, en los delitos cometidos en forma dolosa o culposa, bajo las condiciones establecidas por la ley, cuando el ejercicio de la acción es pública, mas no así en los casos de acción privada, la que muy bien puede ser sustituida por la conciliación en los procesos sujetos a querrela, es decir este principio no siempre implica el uso de la conciliación, a la que utiliza como una herramienta para obtener uno de sus requisitos, que es la reparación del daño causado a la víctima del delito.

En materia de conciliación extrajudicial en asuntos laborales, se define este principio al respeto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador reconocidos por la constitución y por la ley.

La Legislación Peruana aplica este principio de oportunidad en el campo penal, basada en los siguientes objetivos:

- a. Descriminalización.- Respecto a hechos punibles, evitando la aplicación del poder sancionador de la norma penal, cuando otras formas de reacción frente al comportamiento desviado pueden alcanzar mejores resultados o donde resulte innecesaria su aplicación.
- b. Resarcimiento a la víctima.- Como segundo objetivo del principio de oportunidad se señala el resarcimiento rápido y oportuno a la víctima por el daño ocasionado, de tal manera que no haya necesidad de esperar lo más de uno o más años que dura un proceso, para que el afectado o víctima obtenga una reparación.
- c. Esta rapidez y oportunidad en el resarcimiento a la víctima, tiene una importancia, en cuanto va a permitir a ésta contar con los medios económicos para tratar de alguna manera sobrellevar o amenguar el dolor o perjuicio provocado, pues si éste resarcimiento no es oportuno no tendrá mayor trascendencia.
- d. Eficiencia del sistema penal.- Otros de los objetivos del principio de oportunidad sería la búsqueda de la eficiencia del sistema penal en aquellas situaciones en las que resulta indispensable su actuación como método de control social, procurando el descongestionamiento de una justicia penal saturada de procesos, que no permiten el tratamiento preferencial de aquellos delitos considerados graves o de mayor lesividad social.

El Principio de Legalidad.- Es un axioma de valoración de lo justo por una sociedad en virtud del cual no se puede aplicar una sanción si no está escrita previamente en una ley cierta. (Anónimo, 2009).

Las ventajas de aplicar este principio de legalidad son:

- Garantiza la libertad individual
- Evita el arbitrio
- Afirma y asegura la certeza y seguridad jurídicas

Las desventajas de aplicar este principio de legalidad son:

- Es un obstáculo para la defensa social
- No ofrece garantías contra el estado-legislador
- Permite el rompimiento entre criminalidad real y legal. Es decir, no se castigan hechos por más atroces que sean para una sociedad, se ese hecho no está descrito como delito en la ley.
- Favorece a la impunidad.

Este principio se plasma en los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos cuyas funciones son:

- Garantizar los derechos y libertades del individuo, Protege al delincuente de la venganza pública, ya que ningún acto por más repugnante y perjudicial puede ser castigado sino está tipificado como delito en el código penal.
- Evitar el arbitrario del poder ejecutivo y del poder judicial.
- Afirma la certeza y seguridad jurídicas
- Limitar la potestad de castigar (imperium) del estado. Ya que únicamente se podrá ejercer esta potestad cuando la conducta de una persona se configure en una acción penal previamente tipificada como delito por el poder legislativo.

La Legislación Española hace referencia al principio de legalidad en materia laboral, respecto a las infracciones administrativas, e indica que las sanciones e infracciones tienen que figurar en disposiciones con rango de ley formal, así ocurre en los referentes artículos 45, 46, 47 y 48 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para las infracciones y en los referentes artículos 49 y 50 para las sanciones.

El autor acogió el aporte muy profesional y acertado del Dr. John Romo Loyola, Fiscal Distrital de Pichincha, evaluador principal del presente trabajo de investigación, haciendo mención los principios de oportunidad y de legalidad que se aplican en el campo penal; efectuado el análisis investigativo se consideró que es importante tomar en cuenta estos principios incluyentes dentro del campo laboral, como principios constitucionales aplicables al derecho sancionador de carácter administrativo y judicial en materia de prevención de riesgos laborales.

Considerando el Principio de Legalidad, nuestra Carta Magna, en su Art. 76, numeral 3 expresa: Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la Ley. Solo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.

En materia de prevención de riesgos del trabajo, la aplicación del principio de legalidad consta en nuestra Constitución, en su Art. 326, su contenido es muy claro respecto a los derechos del trabajador, estos están sustentados en dieciséis principios constitucionales, entre estos, por ser interés de investigación se menciona los siguientes:

Numeral 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Numeral 6.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

De la misma manera en materia de prevención de riesgos laborales, la aplicación del Principio de Oportunidad consta en nuestra Constitución, en su Art. 326 en su numeral 11 que dice: Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renunciaciones de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

La Función Judicial del Ecuador con la aplicación del nuevo Sistema Oral Laboral, debe impartir justicia amparada en principios constitucionales claramente definidos, y que es importante tomar en cuenta los principios de legalidad y oportunidad, en el campo laboral, pues nuestra realidad social se enmarca en los riesgos laborales existentes, donde aún hay mucho por hacer, respecto a sociabilización, acciones preventivas, acciones correctivas, mejoras continuas y como fin último sanciones ejemplarizadoras, en cuanto a siniestralidad en el trabajo se refiere.

Es profundo el sentir de pérdidas de vidas valiosas de trabajadores ecuatorianos en el cumplimiento y necesidad de su labor, y es profundo el sentir el sufrimiento de familias que perdieron a su ser querido, que en su mayoría son sustento económico de hogar, así como es profundo el sentir de un trabajador que permanezca incapacitado durante el resto de su vida, y cuyas estadísticas no debe conformarnos solamente en datos y número de víctimas o lesionados.

El Estado Ecuatoriano y su Gobierno en los últimos años ha impulsado el control del sistema de gestión de seguridad y riesgos del trabajo en las empresas, amparado en la resolución N° 333 (SART), pero es perceptible, que hay que profundizar en la sociabilización y cumplimiento de las normas, tanto en empresarios como en trabajadores, dado que se evidencia en la justicia las consecuencias dadas por omisión, negligencia, imprudencia, impericia dentro de una actividad laboral, se podría concluir que esto deja en segundo plano el cuidado y protección de una vida humana.

Sus principales actores empresario-trabajador, al entablar un litigio judicial como consecuencia de riesgo laboral, deberían sujetarse al principio de legalidad, es decir sujetarse estrictamente a la ley, bajo la sana crítica del juzgador. A criterio del juzgador podría aplicar el principio de oportunidad, siempre y cuando este principio no atente a los derechos del trabajador afectado o lo deje en indefensión respecto a la seguridad y prevención de riesgos en su actividad laboral.

La Constitución del Ecuador en su capítulo tercero.- de las garantías jurisdiccionales.- sección segunda.- otorga al acción de protección, claramente señalado en su Art.88, cuyo amparo será directo y eficaz de los derechos reconocidos en la carta magna, por lo tanto el trabajador puede interponer esta acción cuando existe una vulneración a sus derechos constitucionales, por actos u omisiones y cuya violación proceda de una persona particular, que en este caso involucraría al empleador, alta gerencia y mandos medios, al poner que en riesgo y peligro la vida de sus dependientes, y de cuya violación del derecho provocaría daño grave o que cuyo trabajador se encuentre en estado de subordinación, indefensión o discriminación, esta complejidad jurídica debe ser claramente interpretada y definida por legisladores y jueces para una correcta aplicación de la justicia.

2.1.4. Los Impactos del Proceso Oral

2.1.4.1. Los Jueces.- Los jueces que iniciaron la aplicación del proceso han cumplido un rol determinante que permitió que el nuevo procedimiento tenga total eficacia.

La ley de oralidad otorga a los jueces enormes poderes para que puedan conducir el proceso sin dar lugar a dilaciones o interrupciones, con lo cual los jueces fueron jerarquizados y recuperaron su rol activo en los procesos.

En el anterior sistema judicial, los jueces no tenían intervención durante el curso del proceso y se limitaban a examinarlo al momento de dictar sentencia.

Mas su ausencia durante la realización de pruebas como la testimonial, le restaban posibilidades de conocer a fondo la materia litigiosa y sus fallos frecuentemente se veían privados de la objetividad que debe revestirlos.

Con el proceso oral, son los Jueces los creadores del derecho, dado que toman el control del proceso, lo enrumban, lo orientan y aseguran su prosecución en contraste con lo que sucedía en el trámite verbal sumario, en el cual eran las partes las que tenían el control del juicio para dilatarlo.

Desde que el juez se compromete con el proceso, disponiendo pruebas e interviniendo en forma directa y protagónica en su disposición, producción y rendición, se sustituye la labor de las partes.

Debe entenderse que un modelo oral es un modelo más exigente para todos los involucrados, para el juez, pero también para las partes, las que deben tener seguridad de poder realizar las actuaciones que el derecho al debido proceso les asegura. Esa mayor exigencia compensa con la mayor posibilidad de arribar a sentencias de mayor calidad.

2.1.4.2. Los Abogados.- Los Profesionales del Derecho encuentran enormes ventajas que el sistema oral ofrece para su ejercicio profesional. Dado que con ello se obligan a diseñar una verdadera estrategia procesal, a diferencia del sistema anterior en el que eran simples ejecutores y víctimas de un proceso viciado.

Su preparación conlleva a actuaciones más rigurosas y con mayor fundamentación, puesto que el diseño del procedimiento entraña una sucesión de etapas determinada por términos cortos y claramente fijados, de modo que no se interrumpa el procesamiento y que el juicio siga un curso vertiginoso que no admite dilaciones ni maniobras.

El Abogado debe estar preparado desde la demanda o desde la contestación de la demanda, debe pasar por la preparación de pruebas, su anuncio, su fundamentación, su ejecución, y hasta el alegato mismo, sin dejar de advertir los probables escenarios a los que se enfrentará para prevenir estratégicamente las acciones de su contraparte, los medios de prueba de los que dispone, su inclinación o renuencia a alcanzar acuerdos, la solidez de sus asertos, etc.

Los Operadores Judiciales.- Uno de los pilares fundamentales en el estado de derecho son los operadores de justicia, los cuales sirven para el efectivo funcionamiento de la legalidad en una sociedad jurídicamente organizada. Sin embargo los operadores de la administración de justicia no pertenecen exclusivamente a un solo poder del estado, es a cada uno de los tres poderes lo que hace efectivo el cumplimiento de la legalidad.

La organización de los operadores de la Administración de Justicia, comprende:

1. El Poder Judicial como operador de la Administración de Justicia
2. El Ministerio Público como operador de la Administración de Justicia
3. La Policía Nacional como operador de la Administración de Justicia.

Como se puede observar los tres poderes del Estado coadyuvan y colaboran formando parte de los operadores de la administración de justicia.

El Poder Judicial es por excelencia el poder del estado que tiene la facultad de administrar justicia y sus órganos y funcionarios, por ende son operadores de la administración de justicia.

El Ministerio Público el cual es el directo responsable de la acción penal pública, también se convierte en operador de la administración de justicia a través de los fiscales en sus distintas materias.

La Policía Nacional, dependiente del poder ejecutivo, la misma que realiza funciones de policía judicial como ente integrante del Ministerio Público.

Es oportuno mencionar que el sistema penal está mínimamente equilibrado-en el marco de un distinto estado de derecho. (Zaffaroni, 2012)

En su interior existe un poder de contención a cargo de las agencias jurídicas (jueces, fiscales, defensores públicos o abogados particulares), de cuyo entrenamiento se ocupan las agencias de reproducción ideológica (las facultades de derecho).

El autor del presente trabajo de investigación, cita a Zaffaroni, dado que no está apartado de la realidad de nuestro país, donde es evidente la influencia e intervención que se ejerce entre poderes del estado, lo cual involucra directa o indirectamente a los operadores judiciales, que podrían derivar en situaciones de indefensión o de evitar confrontaciones con el poder.

2.1.4.3. Los usuarios de la administración de justicia.- Hoy por hoy los usuarios pueden concurrir ante los Juzgados de Trabajo, con la certeza de que su demanda será objeto de un trámite expedito, en el que pueden verificar por cuenta propia la actuación de los jueces y sus abogados e intervenir en un proceso que permita su activa participación.

Tal ha sido el impacto del sistema oral, que se hace necesario aplicar en materias como de lo civil, contencioso administrativo, fiscal que aún se mantienen en un sistema caduco.

2.1.4.4. Las Universidades.- La oralidad también ha incidido en los centros de estudios superiores, puesto que muchas de ellas se vieron en la necesidad de modificar sus mallas curriculares, para introducir asignaturas atinentes al procedimiento oral en materia laboral.

La formación de futuros abogados laboristas, de futuros técnicos en seguridad y prevención de riesgos del trabajo, de futuros peritos judiciales en el campo laboral, advierte nuevos horizontes, preparándoles en oratoria forense, técnicas de negociación y planteamiento, estrategias y tácticas como parte de la formación académica en las facultades de Derecho del país, así como en las Maestrías de Posgrados en Seguridad y Salud Ocupacional.

Durante los últimos años el Ecuador ha experimentado un notable avance en materia de legislación del trabajo, especialmente con la oralidad laboral que ha vencido las trabas y las taras de un sistema judicial anacrónico.

Con ello se ha reivindicado el derecho de los ciudadanos para acceder a la administración de justicia en condiciones de dignidad y con la certeza de que sus reclamos serán procesados de manera apropiada y respetando sus derechos.

Se impone la necesidad de introducir algunas reformas legales que vayan perfeccionando el procedimiento, instrumentar acciones que permitan una constante capacitación de los jueces, mejorar la infraestructura judicial, ampliar el número de juzgados y promover una mayor difusión de la ley.

La Reforma Judicial y sus Ejes.- Mediante Consulta Popular, impulsada por el Gobierno del Economista Rafael Correa, en el año 2011, se designaron a tres delegados del Consejo Nacional de la Judicatura (Ing. Paulo Rodríguez, Dra. Tania Arias y Dr. Fernando Yavar).

Empezaron a diseñar el cronograma de acciones de reestructuración de la función judicial a fin de cumplir con el mandato popular.

Esta Reestructuración de la Función Judicial se lo realizó mediante seis ejes importantes:

1. Talento Humano – evaluación de trabajo de los servidores públicos.
2. Modelo de Gestión
3. Infraestructura Civil
4. Gestión Financiera Equitativa
5. Mejor Tecnología
6. Cooperación.

Es notorio el cambio radical que actualmente tiene el Poder Judicial, para ello fue necesario una inversión de cien millones de dólares para el desarrollo de sistemas informáticos que incluyan la firma electrónica de documentos y la digitalización de la mayor parte de los procesos.

En la actualidad las Cortes Provinciales laboran con el Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (Satje). Esta plataforma es la que sirve para realizar las notificaciones de las distintas instancias. (Desde el sorteo, llamando a audiencias y sentencias) a las partes involucradas en los procesos.

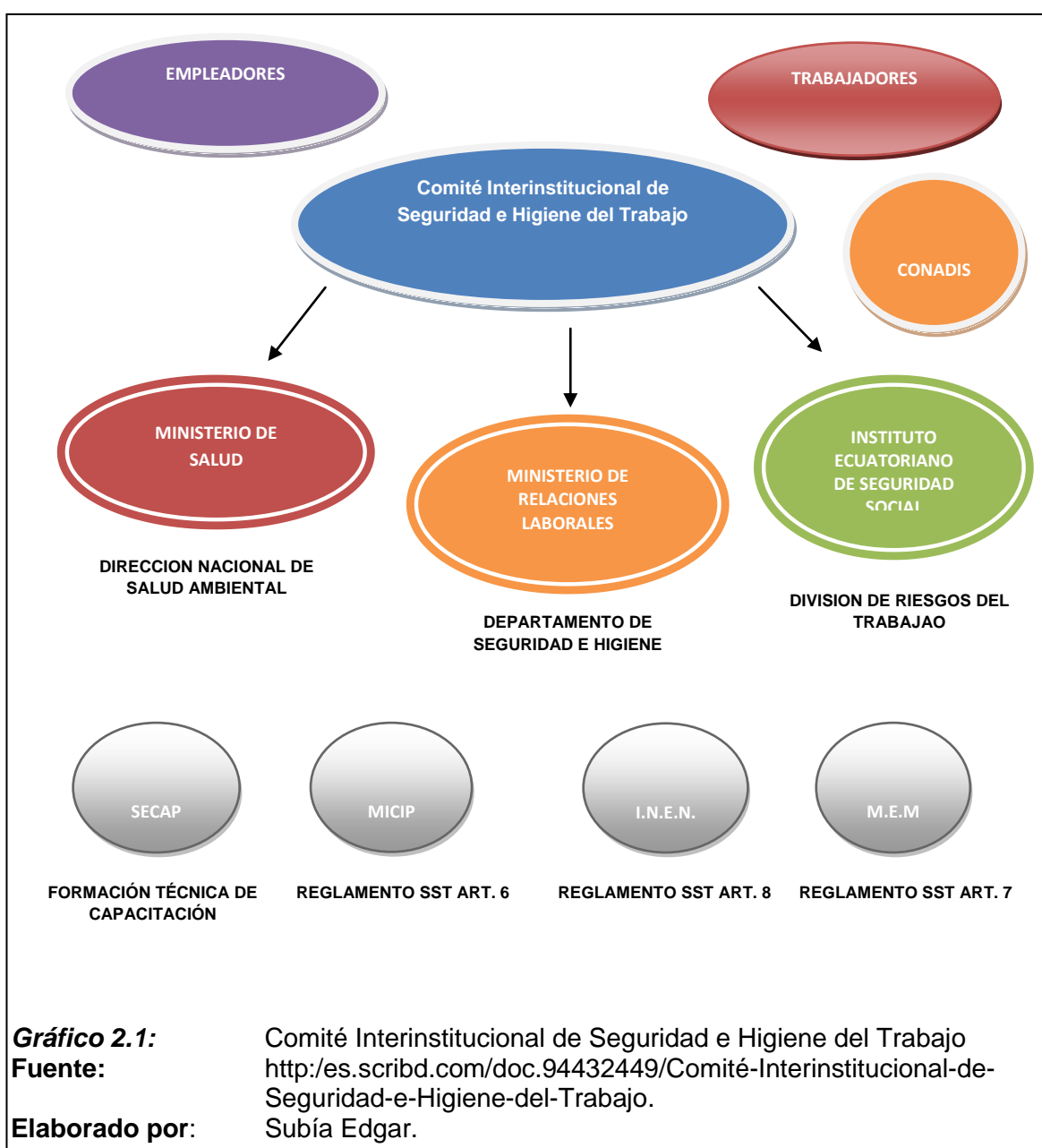
Finalmente es digno de destacar que los actuales funcionarios judiciales (ministros, jueces, fiscales, etc.) son designados mediante concursos de méritos y son sujetos de evaluación de desempeño profesional.

Es evidente el cambio en cuanto a infraestructura civil, lo que motiva a quienes laboran en dichas instalaciones, pero más aún a los usuarios de la administración de justicia, por la comodidad y confort que estas brindan, así como la diligencia y excelente actitud de sus funcionarios.

Es importante también destacar dentro de este proceso de cambio, la tecnología de punta con la que cuenta el Departamento de Criminalística, así como el alto nivel de conocimiento de sus peritos profesionales, que han facilitado en tiempos record la experticia de casos y delitos que han conmocionado a la sociedad.

2.2. MARCO INSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

El Ecuador cuenta con el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo CISTH, cuya función principal es coordinar acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo, cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos, y en particular ejecutar y vigilar el cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y Mejoramiento del Ambiente Laboral, Decreto 2393.



Conformación del CISHT:

1. El Director del Departamento de Seguridad y Salud del Trabajo, en representación del Ministerio de Relaciones Laborales.
2. Un delegado de la Dirección Nacional de Salud Ambiental, en representación del Ministerio de Salud Pública.
3. El Director de Riesgos del Trabajo, en representación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
4. Tres delegados principales con sus respectivos suplentes por el sector empleador (Federación de Cámaras de Industrias, Comercio, Agricultura, Pequeña Industria y Construcción).
5. Tres delegados principales con sus respectivos suplentes por el sector laboral. (Centrales sindicales legalmente reconocidas)

Este comité contará con un sector técnico, el mismo que será nominado por el IESS, de entre sus abogados especializados en esta rama.

Asistirá a las sesiones con derecho a voz, un representante del Consejo Nacional de Discapacidades.

Funcionamiento: El funcionamiento del CISHT se regirá por las siguientes normas:

1. Tendrá su sede en la ciudad de Quito, será responsabilidad de Ministerio de Relaciones Laborales dotarlo de los elementos necesarios para su funcionamiento, así como del presupuesto correspondiente.
2. La Presidencia del CISHT la ejercerá en forma rotativa y anual uno de los representantes del sector público.
3. Se reunirá en forma ordinaria al menos una vez cada mes y en casos emergentes a petición de cualquiera de sus miembros. El quórum se hará con cinco de sus miembros.
4. Las resoluciones se adoptarán con el voto de la mitad más uno de los miembros representantes de la sesión.

Responsabilidades:

- ✚ Colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Salud Pública y demás organismos del sector público, en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- ✚ Elevar a consideración del Ejecutivo los proyectos de modificación que estima necesarios al reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y dictar las normas necesarias para su aplicación.
- ✚ Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinar actividades cuya peligrosidad lo exija.
- ✚ Confeccionar y publicar estadísticas de Accidentabilidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitaría el Ministerio de Relaciones Laborales, el Ministerio de Salud Pública y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- ✚ Llevar el control de las sanciones que hayan sido impuestas por el Ministerio de Relaciones Laborales, Instituto Ecuatoriano de Seguridad o portafolio correspondiente, respecto a las infracciones cometidas por el empresario o trabajadores, en materia de prevención de riesgos profesionales.
- ✚ Recopilar reglamentos aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Superior del IESS, en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- ✚ Impulsar las acciones formativas y divulgadoras, de las regulaciones sobre Seguridad e Higiene del Trabajo.
- ✚ Propender a la investigación de las enfermedades profesionales en nuestro medio y a la divulgación obligatoria de sus estudios.
- ✚ Acreditación de programas para empresas o fundaciones que brinden capacitación en el área de Seguridad y Salud.
- ✚ Extensión de licencias empresas o fundaciones que brinden capacitación en el área de Seguridad y Salud.

2.2.1. Ministerio de Salud Pública.- Fue creado mediante decreto legislativo N° 084 del 06 de junio de 1967 y publicado en el registro oficial N° 149 del 16 de junio 1967. El Ministerio de Salud Pública del Ecuador, es la principal autoridad en materia sanitaria, es el organismo rector que regula, planifica, gestiona, coordina, y controla la salud pública ecuatoriana a través de la vigilancia y control sanitario, atención integral a personas, promoción y prevención, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología, articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho de la población a la salud.

La Salud en la nueva Constitución de la República del Ecuador.- La nueva Constitución aprobada en el año 2008, incluyó un artículo sobre adicciones y control de la publicidad de alcohol y tabaco (Art. 363) y en el Art. 359 se definió la red pública integral de salud como parte del SNS y sus actores (incluyendo la seguridad social). Se garantiza la disponibilidad y acceso a medicamentos de calidad, la atención universal y gratuita, el financiamiento de la salud a través de una pre asignación. En un esfuerzo final de seguimiento, se restituyó en el Art.32 la SALUD COMO UN DERECHO. En el texto sobre seguridad social se determinó que las prestaciones de salud "...se brindarán a través de la red pública integral de salud. Es importante evidenciar los avances en materia jurídica de la Constitución de 1998 y los presentados por la Asamblea Nacional Constituyente en el 2008, lo que permite visualizar las fortalezas de esta última para la salud de la población. En tema de derechos, la constitución de 1998 el Estado reconoció y garantizó "el derecho a una calidad de vida que asegure la salud..." (Art. 23) y además "garantizó el derecho a la salud, su promoción y protección..." (Art. 42).

La nueva Constitución del 2008 en su Art. 32 especifica que la salud en sí es un derecho que además está garantizado por el Estado a través de políticas públicas que inciden en la salud, así como la intersectorialidad para la promoción de la salud y el acceso a los servicios en todos los niveles de atención, es decir señala mecanismos con los cuales se hará efectivo ese derecho para que toda persona disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

La Constitución de 2008 establece el Sistema Nacional de Salud desde el punto de vista de su función y conformación, garantiza los niveles de salud con base en la APS y menciona la red pública de salud como parte del mismo (incluyendo a la seguridad social). Además establece los principios que rigen. La Constitución de 1998 vigente es menos específica pues deja abierta a futuro la organización de un SNS.

Los servicios de salud apenas son mencionados en el articulado de salud de 1998 y la gratuidad aparece explícita solo para los programas y acciones de salud pública.

La Constitución de 2008 define los principios que rigen a los servicios de salud y los derechos de los usuarios (Art. 362). Establece que los servicios públicos de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles y define los procedimientos en general (diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación).

En el Art. 361 de la nueva Constitución se especifica la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, es decir el Ministerio de Salud Pública.

Este texto fortalece al MSP y define sus principales roles, como garante del derecho de las personas.

El cuidado y atención de los grupos vulnerables se incorpora explícitamente en varios artículos, al igual que las prácticas de salud ancestral y alternativa.

El Art. 50 garantiza la atención de enfermedades catastróficas de forma gratuita y en todos los niveles.

En el Art. 364 las adicciones se definen como un problema de salud pública, se establece la responsabilidad del Estado para su prevención, y, se establece el control y regulación de la publicidad de alcohol y tabaco.

El Art. 43 de la Constitución de 1998 establece: Por ningún motivo se negará la atención de emergencia en los establecimientos públicos o privados. El nuevo texto amplía dicha obligatoriedad a los profesionales de salud y establece que sé que se sancionará de acuerdo con la ley.

La nueva Constitución 2008, consagra avances realmente importantes desde la perspectiva de la salud pública y la equidad, que se resumen en los siguientes:

- Establece la salud como derecho garantizado por el Estado, para que toda persona disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
- Define la rectoría de la Autoridad Sanitaria Nacional (MSP)
- Establece que la atención integral de salud se entregará a través de la red de servicios públicos y que será de acceso universal, inmediato y gratuito.
- Fortalece al Sistema Nacional Integrado de Salud, incorporando la interculturalidad y posicionando a las medicinas ancestrales y alternativas.
- Establece que los recursos para salud provendrán del presupuesto del Estado y se distribuirán en función de la población y las necesidades de salud.
- Garantiza el financiamiento en salud por parte del Estado en forma ágil y oportuna a través de una pre asignación y con un incremento no menor al 0.5% del Producto Interno Bruto, que representa aproximadamente 240 millones de dólares por año.
- Garantiza la disponibilidad y entrega de medicamentos de calidad, sin costo directo al usuario y sin interferencia de intereses comerciales.
- Garantiza el desarrollo integral del personal de salud.
- Garantiza la atención priorizada y especializada a los niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidades; así como, y en forma progresiva, la atención de enfermedades catastróficas (cáncer, enfermedades del corazón, insuficiencia renal, malformaciones congénitas, y otras), de forma gratuita y en todos los niveles.

- Establece la responsabilidad del Estado para la prevención y control de las adicciones. Además, controlará y regulará la publicidad de alcohol y tabaco.
- Prohíbe a los establecimientos públicos o privados y a los profesionales de la salud negar por motivo alguno la atención de emergencia a todos los ciudadanos.

TABLA 2.1

Constitución de 1998 y 2008: Comparación de los textos de salud. Derechos

CONSTITUCIÓN 1998	CONSTITUCIÓN 2008
DERECHOS	
<p>Art. 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:</p> <p>20. El derecho a una calidad de vida que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, saneamiento ambiental; educación, trabajo, empleo, recreación, vivienda, vestido y otros servicios sociales necesarios.</p> <p>Art. 42.- El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.</p>	<p>Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua...</p> <p><i>El Estado garantizará el derecho a la salud mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva; el derecho a la salud se rige por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, y enfoque de género y generacional.</i></p>

Fuente: Análisis Comparativo: Constitución vigente-propuesta de una nueva Constitución. Texto de Salud. Pág.3

Elaborado por: Organización Panamericana de la Salud. (Autor anónimo).

TABLA 2.2

Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Sistema Nacional de Salud.

CONSTITUCIÓN 1998	CONSTITUCIÓN 2008
SISTEMA NACIONAL DE SALUD	
<p>Art. 43.- Los programas y acciones de salud pública serán gratuitos para todos. Los servicios públicos de atención médica, lo serán para las personas que los necesiten. Por ningún motivo se negará la atención de emergencia en los establecimientos públicos o privados. El Estado promoverá la cultura por la salud y la vida, con énfasis en la educación alimentaria y nutricional de madres y niños, y en la salud sexual y reproductiva, mediante la participación de la sociedad y la colaboración de los medios de comunicación social. Adoptará programas tendientes a eliminar el alcoholismo y otras toxicomanías.</p> <p>Art. 45.- El Estado organizará un sistema nacional de salud, que se integrará con las entidades públicas, autónomas, privadas y comunitarias del sector. Funcionará de manera descentralizada, desconcentrada y participativa.</p>	<p>Art. 358.- El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional.</p> <p>Art. 359.- El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social.</p>
	<p>Art. 360.- El sistema garantizará, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud, articulará los diferentes niveles de atención y promoverá la complementariedad con las medicinas ancestrales y alternativas.</p> <p>La red pública integral de salud será parte del sistema nacional de salud y estará conformada por el conjunto articulado de establecimientos estatales, de la seguridad social y otros proveedores que pertenecen al Estado; con vínculos jurídicos, operativos y de complementariedad.</p> <p>Art. 362.- La atención de salud como servicio público se prestará a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias. Los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, y garantizarán el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes.</p> <p>Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación necesarios.</p>

Fuente:

Análisis Comparativo: Constitución vigente-propuesta de una nueva Constitución. Texto de Salud. Pág.5.

Elaborado por:

Organización Panamericana de la Salud (Autor anónimo).

TABLA 2.3

Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Autoridad Sanitaria Nacional.

CONSTITUCIÓN 1998	CONSTITUCIÓN 2008
AUTORIDAD SANITARIA NACIONAL	
<p>Art. 44.- El Estado formulará la política nacional de salud y vigilará su aplicación; controlará el funcionamiento de las entidades del sector; reconocerá, respetará y promoverá el desarrollo de las medicinas tradicional y alternativa, cuyo ejercicio será regulado por la ley, e impulsará el avance científico-tecnológico en el área de la salud, con sujeción a principios bioéticos.</p>	<p>Art. 361. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector.</p>

Fuente: Análisis Comparativo: Constitución vigente-propuesta de una nueva Constitución. Texto de Salud. Pág.6
 Elaborado por: Organización Panamericana de la Salud (Autor anónimo).

TABLA 2.4

Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Financiamiento.

CONSTITUCIÓN 1998	CONSTITUCIÓN 2008
FINANCIAMIENTO	
<p>Art. 46.- El financiamiento de las entidades públicas del sistema nacional de salud provendrá de aportes obligatorios, suficientes y oportunos del Presupuesto General del Estado, de personas que ocupen sus servicios y que tengan capacidad de contribución económica y de otras fuentes que señale la ley. La asignación fiscal para salud pública se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que aumenten los ingresos corrientes totales del presupuesto del gobierno central. No habrá reducciones presupuestarias en esta materia.</p>	<p>Art. 366.- El financiamiento público en salud será oportuno, regular y suficiente, deberá provenir de fuentes permanentes del Presupuesto General del Estado. Los recursos públicos serán distribuidos con base en criterios de población y en las necesidades de salud.</p> <p>El Estado financiará a las instituciones estatales de salud y podrá apoyar financieramente a las autónomas sin fines de lucro y privadas sin fines de lucro, que garanticen gratuidad en las prestaciones, cumplan las políticas públicas y aseguren calidad, seguridad y respeto a los derechos. Estas instituciones estarán sujetas a control y regulación del Estado..</p>
	<p>TRANSITORIA VIGÉSIMOSEGUNDA</p> <p>El Presupuesto General del Estado destinado al financiamiento del sistema nacional de salud, se incrementará cada año en un porcentaje no inferior al cero punto cinco por ciento del Producto Interno Bruto, hasta alcanzar al menos el cuatro por ciento.</p>

Fuente: Análisis Comparativo: Constitución vigente-propuesta de una nueva Constitución. Texto de Salud. Pág.7
 Elaborado por: Organización Panamericana de la Salud (Autor anónimo).

2.2.2. Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)

El Ministerio de Relaciones Laborales es una institución que tiene como objetivo transformar la actual relación capital – trabajo con un enfoque dirigido al desarrollo de los trabajadores y a la justicia laboral, siendo el ser humano el centro de toda política, sustentada en una estructura integral, sostenible y transparente, que permita alcanzar el buen vivir, impulsando el empleo digno e inclusivo que garantice la estabilidad y armonía en las relaciones laborales con un permanente diálogo social, promoviendo el progreso e incremento de la productividad y los beneficios, especialmente de los trabajadores.

El Ministerio de Relaciones Laborales cuenta con la UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, la misma que surge como parte de los derechos del trabajo y su protección.

La Ley determina que los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

La Unidad de Seguridad y Salud del Trabajo, de dicho Ministerio, se ampara en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en las normas Comunitarias Andinas, en los Convenios Internacionales de la OIT, en el Código de Trabajo, en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente, acuerdo ministerial 213/02.

Su misión es coordinar la ejecución de la Política Institucional en Seguridad y Salud, y el Sistema de Gestión de Seguridad del Ministerio de Relaciones Laborales. Asesorar, capacitar, controlar, y hacer seguimiento de programas de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo con la finalidad de reducir la siniestralidad laboral, mejorar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

Entre los objetivos que persigue el programa de Seguridad y salud en el Trabajo están:

- Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud.

- Desarrollar conciencia colectiva preventiva y hábitos de trabajo seguro en empleadores y trabajadores
- Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo
- Mejorar la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva.

Los Servicios que brinda la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Relaciones Laborales son:

1. Registro de Comités Paritarios de Seguridad y Salud
2. Registro de Profesionales en Seguridad y Salud
3. Aprobación de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud
4. Registro de Accidentes y Enfermedades de Origen Laboral
5. Investigación de Accidentes de Trabajo
6. Estudio y Resolución de Comisión calificadora de Riesgos
7. Acciones de verificación y cumplimiento
8. Aprobación de planos o readecuación de centros de trabajo
9. Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo.

2.2.3. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tiene como objetivo, proteger al afiliado y al empleador de los riesgos derivados del trabajo, mediante programas de prevención y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

La Constitución del Ecuador en su Art. 369 dice: El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la Ley...

Art. 370.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados...

El Seguro General de Riesgos del Trabajo brinda prestaciones a los asegurados en el caso de ocurrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Las prestaciones por accidente de trabajo se conceden desde el primer día de labor.

Las prestaciones por enfermedad profesional se otorgan a los asegurados que hubieren cubierto por lo menos seis imposiciones mensuales.

El financiamiento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, es con el 0,55% de aporte patronal sobre sueldos y salarios impositivos, con ello se financia:

- Subsidios
- Indemnizaciones
- Pensiones mensuales por incapacidad o montepío
- Servicios de promoción y prevención.

Con el 1% de aporte patronal sobre sueldos y salarios impositivos financia:

- Atención de salud por accidente de trabajo
- Atención de salud por enfermedad profesional
- Otorga de forma gratuita órtesis y prótesis al asegurado.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el afiliado tiene derecho a prestaciones como:

- Consulta médica y fármacos
- Exámenes auxiliares de diagnóstico
- Hospitalización
- Cirugía
- Rehabilitación

El accidente de trabajo y la enfermedad profesional puede generar los siguientes tipos de discapacidades:

- ***Incapacidad temporal.***- Aquella que produce el impedimento para trabajar por un determinado tiempo, el trabajador recibe subsidio hasta por un año y de ser el caso pensión provisional).
- ***Incapacidad permanente parcial.***- Aquella que produce en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que signifique una disminución de la integridad física del afiliado y su aptitud para el trabajo. Genera indemnización o renta vitalicia, según el grado de incapacidad.
- ***Incapacidad permanente total.***- Aquella que inhiba al afiliado para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión u oficio habituales y genera renta vitalicia.
- ***Incapacidad permanente absoluta.***- Aquella que le inhabilita por completo al afiliado para toda su profesión u oficio, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanentes y genera renta vitalicia.
- ***Muerte.***- Con la muerte del afiliado se genera renta o montepío a sus derechohabientes.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través de la Dirección General de Riesgos del Trabajo, efectúa los siguientes servicios de prevención de riesgos:

- Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Asesorar a empleadores y afiliados sobre la gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluar y verificar a empresas sujetas al régimen de control
- Informar sobre las obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores para que no incurra en Responsabilidad Patronal.
- Capacitar a los empleadores y trabajadores sobre la conformación y organización de los Comités de Seguridad en las empresas.

- Capacitar a los empleadores y trabajadores, acerca de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Es indispensable que el aviso de trabajo sea presentado dentro de los diez días laborables contados desde la fecha del accidente o del diagnóstico de presunción inicial de enfermedad profesional para que la empresa no incurra en responsabilidad patronal.

La Dirección General de Riesgos del Trabajo, dentro de su competencia técnica - científica, realiza diagnósticos y controles especializados a los diversos factores de riesgos laborales como:

- Riesgos Químicos
- Riesgos Ergonómicos
- Riesgos Mecánicos
- Riesgos Biológicos
- Riesgos Físicos
- Riesgos Psicosociales.

Efectúa dentro de las empresas, identificación, medición, y evaluación a dichos factores de riesgos ocupacionales; realiza evaluaciones biológicas de exposición a los trabajadores; realiza estudios psicológicos por exposición a factores de riesgo laboral; verifica el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo; ejecuta auditorías de riesgos del trabajo; investiga enfermedades profesionales; realiza análisis de puestos de trabajo; investiga accidentes de trabajo.

TABLA 2.5

Constitución de 1998 y la Constitución del 2008: Comparación de los textos de salud. Seguridad Social.

CONSTITUCIÓN 1998	PROPUESTA DE CONSTITUCIÓN
SEGURIDAD SOCIAL	
<p>Art. 57.- El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte. La protección del seguro general obligatorio se extenderá progresivamente a toda la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, conforme lo permitan las condiciones generales del sistema. El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable e imprescriptible de los trabajadores y sus familias.</p> <p>Art. 58.- La prestación del seguro general obligatorio será responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma dirigida por un organismo técnico administrativo, integrado tripartita y paritariamente por representantes de asegurados, empleadores y Estado, quienes serán designados de acuerdo con la ley.</p> <p>Su organización y gestión se regirán por los criterios de eficiencia, descentralización y desconcentración, y sus prestaciones serán oportunas, suficientes y de calidad. Podrá crear y promover la formación de instituciones administradoras de recursos para fortalecer el sistema previsional y mejorar la atención de la salud de los afiliados y sus familias. La fuerza pública podrá tener entidades de seguridad social.</p>	<p>Art. 369. El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. <i>Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.</i></p> <p>El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente.</p> <p>La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada.</p> <p>Art. 370. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados.</p>

Continúa...

Continúa...

Art. 60. - El seguro social campesino será un régimen especial del seguro general obligatorio para proteger a la población rural y al pescador artesanal del país. Se financiará con el aporte solidario de los asegurados y empleadores del sistema nacional de seguridad social, la aportación diferenciada de las familias protegidas y las asignaciones fiscales que garanticen su fortalecimiento y desarrollo. Ofrecerá prestaciones de salud, y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte.

Los seguros públicos y privados que forman parte del sistema nacional de seguridad social, contribuirán obligatoriamente al financiamiento del seguro social campesino a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conforme lo determine la ley.

La policía nacional y las fuerzas armadas podrán contar con un régimen especial de seguridad social, de acuerdo con la ley; *sus entidades de seguridad social formarán parte de la red pública integral de salud* y del sistema de seguridad social.

Art. 373. El seguro social campesino, que forma parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será un régimen especial del seguro universal obligatorio para proteger a la población rural y a las personas dedicadas a la pesca artesanal; se financiará con el aporte solidario de las personas aseguradas y empleadoras del sistema nacional de seguridad social, con la aportación diferenciada de las jefas o jefes de las familias protegidas y con las asignaciones fiscales que garanticen su fortalecimiento y desarrollo. El seguro ofrecerá prestaciones de salud y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte.

Los seguros públicos y privados, sin excepción, contribuirán al financiamiento del seguro social campesino a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Fuente: Análisis Comparativo: Constitución vigente-propuesta de una nueva Constitución. Texto de Salud. Pág.10

Elaborado por: Organización Panamericana de la Salud (Autor anónimo).

2.3. CONVENIOS INTERNACIONALES: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), RATIFICADOS POR EL ECUADOR, SOBRE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO:

Enfoque General.- Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tema de seguridad y salud en el trabajo, ha sido una de sus principales preocupaciones. De los numerosos convenios y normas internacionales desarrollados y propuestos por esta organización.

Si bien es cierto, en las últimas décadas, las tasas anuales de accidentes y enfermedades laborales, han evidenciado una reducción significativa en los países industrializados, la realidad de los países en desarrollo parece ser totalmente opuesta.

De acuerdo con estimaciones de la OIT, el número de muertes a nivel mundial, relacionadas con accidentes y enfermedades laborales arriba a un poco más de dos millones anualmente, y se estima un total de 270 millones de accidentes mortales y no mortales, y unos 160 millones de trabajadores que padecen de enfermedades derivadas de sus trabajos.

El Ecuador es miembro de la OIT desde el 28 de septiembre de 1934, tiene a su haber 59 convenios ratificados de los cuales especificamos en lo relacionado a seguridad y salud del trabajo, de la siguiente manera:

Convenios Fundamentales:

- C029- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29) ratificado en 1954.
- C087- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado el 05 de febrero 1962.

Convenios Técnicos

- C024- Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24), ratificado 05 de febrero 1962.
- C045- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45) ratificado 06 de julio 1954.

- C102- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103) ratificado 05 de febrero 1962
- C115- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) ratificado 09 de marzo de 1970.
- C119- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) ratificado 03 de octubre 1969.
- C120- Convenio sobre higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) ratificado 10 de marzo 1969.
- C121- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (modificado en 1980) (núm. 121) ratificado en abril 1978.
- C127- Convenio sobre el peso máximo (carga del trabajador), 1967 (núm. 127) ratificado 10 de marzo 1969.
- C136 – Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 131) ratificado 27 de marzo 1975.
- C139- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139), ratificado 27 de marzo 1975.
- C148- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148) ratificado 11 de julio 1978.
- C152- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm.152), ratificado 20 de mayo 1988.
- C162 – Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) ratificado 11 de abril 1990.

La protección de los trabajadores contra las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, prevista en el preámbulo de la constitución de la OIT, es un elemento fundamental de la seguridad y sigue siendo una alta prioridad para dicha organización.

1. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, núm. 187 (ratificaciones)
2. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, núm. 155.

3. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, núm.161
4. Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993. Núm.174
5. Convenio sobre el medio ambiente de trabajo, (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977, núm.148.
6. Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación),1937. Núm.62
7. Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988. núm.175.
8. Convenio sobre la protección de los cargadores.

El Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), fue sin duda alguna toda una innovación ya que, además de abordar de manera exhaustiva la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente en el trabajo, es más un instrumento de política que un instrumento en el que se establecen obligaciones jurídicas precisas. En él se prescribe la formulación, aplicación y examen periódico de una política nacional con el objetivo primordial de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

A excepción del convenio sobre el asbesto, 1986 (núm.162), y convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), en todos los instrumentos adoptados después del Convenio 1981, (núm.155) figura una disposición en la que se pide una política nacional sobre el tema regulado. A diferencia de dicho convenio, pero al igual que el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), ninguno de esos convenios analiza en detalle lo esencial de la política, sino abordan directamente las medidas que deben adoptarse para aplicar el convenio.

2.4. DECISIÓN 584: Comunidad Andina de Naciones

Antecedente General.- Mendoza (2003, op.21) sostuvo que el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo decidió elaborar un proyecto de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de contribuir a su plena vigencia en el contexto del Mercado Común Andino. La formulación de este trabajo fue precedida por un estudio de la legislación nacional de cada uno de los países miembros y un texto consolidado de las mismas con el apoyo técnico de la OIT. El Consejo Consultivo Laboral Andino, presentó en mayo del 2003, la opinión N° 21 sobre el Proyecto de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, instando a su pronta aprobación, en la medida en que el proceso de elaboración y adopción de consensos técnicos y políticos estaban concluidos.

Precisa Mendoza que los diversos aportes fueron merituados por la Secretaría General del CAN y presentados para la decisión de los Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones en junio 2003. Tarea que culminó el mismo mes con el acuerdo suscrito por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la CAN como Decisión 547: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

En la ciudad de Guayaquil (Ecuador) el 07 de mayo del 2004 el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la CAN decidió derogar la Decisión 547, en mérito a las consideraciones presentadas por la Secretaría General contenidas en la propuesta 118/Rev. 1, sobre la Composición del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y salud en el Trabajo; y decidió adoptar la Decisión 584 con la denominación de “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Decisión que entró en vigencia desde su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

Debido a que la Decisión N° 584 es una ley comunitaria, es importante anotar que en el Derecho Comunitario Andino “las Leyes comunitarias no requieren de procedimientos de recepción en el ordenamiento interno de los Países Miembros, para surtir todos los efectos. Las normas andinas son de obligatorio e inmediato cumplimiento por los Países Miembros en todas sus instancias, por los órganos de la Comunidad Andina y los particulares, esto significa que la normativa andina obliga a todos los poderes de los estados sin distinción en todo su territorio, sin limitaciones de orden estatal, regional o municipal, y que el ciudadano común adquiere obligaciones y derechos cuyo cumplimiento puede exigir tanto ante sus tribunales nacionales, como ante las instancias administrativas y judicial comunitarias”.

El Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina ha destacado la preeminencia de las leyes comunitarias, como segunda característica del Derecho Comunitario Andino, señalando que el mismo prevalece en su aplicación sobre las normas internas o nacionales. Así, el mismo tribunal, en sentencia del proceso 3-AI-96, citando algunos autores señaló a la característica de la preeminencia como a “la virtud que tiene el ordenamiento comunitario para primar sobre una norma del derecho interno que se le oponga, cualquiera sea el rango de esta última.”

De esta manera de presentarse un conflicto entre las normas nacionales de los Países Miembros y las normas comunitarias, estas últimas se aplican con preferencia a las primeras. Este principio de primacía de las normas comunitarias permite que los Países Miembros no puedan alegar normas de su derecho interno para dejar de cumplir sus obligaciones adquiridas en el marco del proceso de integración.

Una norma andina solo puede ser modificada por otra norma andina emitida por los correspondientes órganos comunitarios y no por los poderes legislativos de los Países Miembros. Ello por supuesto, no impide el desarrollo de una ley comunitaria a través de la legislación nacional, pero únicamente cuando sea necesaria para la correcta aplicación de las comunitarias”.

En este sentido, la Decisión N° 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye en la ley comunitaria sobre la materia y tiene los atributos señalados de la supranacionalidad y de la preeminencia.

La Comunidad Andina de Naciones, está conformada por Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia, fue creada en 1969 a través de un tratado internacional conocido como el Acuerdo de Cartagena.

El desarrollo humano es el propósito fundamental de la integración andina, tal cual lo establece el Art. 1 del Acuerdo de Cartagena que en su texto dice: Los objetivos de la integración "... tiene la finalidad de procurar un mejoramiento persistente en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión".

El Mercado Laboral Andino se rige por la normativa andina aprobada desde hace varios años, para asegurar el respeto a los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

Esta normativa asegura que las condiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo sean respetadas en todos los centros de trabajo de la subregión. Por eso resulta igualmente urgente lograr los consensos técnicos y políticos necesarios para que la Decisión 584 "Instrumento Andino de Seguridad y salud en el Trabajo", alcance su plena operatividad en el más corto plazo.

Dentro de los principios rectores del Mercado Laboral Andino se menciona el respeto a las condiciones básicas de seguridad y salud en los centros de trabajo; Protección a las madres en los períodos de gestación y lactancia; Protección de los trabajadores que sufren alguna discapacidad, etc.

Esta Decisión fue reglamentada a través de la resolución 957, para promover y regular acciones que se desarrollen en los centros de trabajo, así como para disminuir o minimizar los daños a la salud del trabajador, aplicando medidas de control y desarrollando actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

2.4.1. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST)

Es un conjunto de normas fundamentadas en las acciones a desarrollar en los centros de trabajo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, establecidas mediante la decisión 584 de la CAN en sustitución de la decisión 547; las cuales deben ser aprobadas por cada uno de sus miembros para su implementación y/o perfeccionamiento en los sistemas nacionales de seguridad y salud laboral.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue aprobado por Decisión 584 y reglamentado mediante resolución 957.

Esta Decisión promueve y regula las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros, para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante medidas de control y prevención de riesgos derivados del trabajo.

Los Países Miembros deben implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y adoptar políticas concertadas de prevención entre el Estado, Empleadores y Trabajadores.

El IASST se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todos los trabajadores. Cualquier País Miembro podrá excluir parcial o totalmente de su aplicación a ciertas ramas de actividad económica o a categorías limitadas de trabajadores.

Estructura del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo consta de 35 artículos, 7 capítulos, 2 disposiciones finales y 3 disposiciones transitorias.

Los Capítulos de la Decisión 584 son:

- Capítulo I: Disposiciones Generales.
- Capítulo II: Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Capítulo III: Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo- Obligaciones de los Empleadores.
- Capítulo IV: De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores
- Capítulo V: De los trabajadores objeto de protección especial.

- Capítulo VI: De las sanciones.
- Capítulo VII: Del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como parte de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, en el marco de los Sistema Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deben propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevenga durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, podrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En relación a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en los centros laborales, de cada miembro de la Comunidad Andina, se tomarán medidas tendientes a disminuir riesgos laborales; estas medidas deben basarse en directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su entorno con responsabilidad social.

Las Empresas deben elaborar planes integrales de prevención de riesgos que serán utilizados periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores.

En cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores, se pone de manifiesto que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas, mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

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

En cuanto a las sanciones previstas en el IASST, los Países Miembros adoptarán medidas necesarias para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto en dicho instrumento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales.

La Legislación Nacional de cada País Miembro, determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas y si se trata de un caso de reincidencia.

En relación a la normativa internacional aplicable, el Ecuador debe someterse a lo establecido en la Comunidad Andina de Naciones, esto se concreta al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (Decisión 584) , y su reglamento (resolución 957) que constituyen el marco internacional base de lo implementado por el IESS.

En estas normas se definen y detallan los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que deben ser implementados por los países miembros, los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo al que deben someterse sus entidades públicas y privadas en esta materia.

2.4.2. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este reglamento fue aprobado en la ciudad de Lima, Perú, mediante Resolución N° 957, el 23 de septiembre del 2005.

Esta resolución puso en vigencia a la decisión 584 al emitirse su reglamento, el mismo que está orientado a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en su sitio de labores.

El Modelo Ecuador de la Seguridad y Salud, ese fundamenta en cuatro ejes importantes de Gestión y que son:

- Gestión Administrativa
- Gestión Técnica
- Gestión del Talento Humano
- Procedimientos Operativos Básicos.

El Modelo Ecuador es un modelo de gestión ampliamente utilizado y probado, pues se encuentra alineado a las normativas comunitarias establecidas por la Comunidad Andina de Naciones, en referencia a la Decisión 584 y a la Resolución 957.

Este Modelo está contenido en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de acuerdo al Decreto Ejecutivo 2393 del 17 de noviembre de 1986.

El objetivo general del Modelo de Gestión Ecuador se enfoca en prevenir y controlar la siniestralidad y pérdidas, garantizando su integración en la gestión general de la organización, independiente de su magnitud y/o tipo de riesgos.

El objetivo específico del Modelo Ecuador pretende proporcionar lineamientos simples y efectivos para diseñar e implantar el sistema de gestión de seguridad y salud, implicando a todos los niveles de la organización, proporcionando criterios de prevención y control en sus niveles causales que son administrativos, talento humano y técnico, estableciendo un sistema de auditoría y verificación cuantificada.

Estructura del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo consta de 23 artículos, 4 capítulos, 1 disposición final.

Los Capítulos de la Resolución 957 son:

- Capítulo I: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capítulo II: Medidas de Protección a los Trabajadores
- Capítulo III: Responsabilidades y Sanciones
- Capítulo IV: Disposiciones Finales.

2.5. MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Marco de Legislación Laboral Ecuatoriana está sustentado en la Carta Magna. Constitución (2008, Art.425) leyes y convenios internacionales, que rigen la seguridad y salud de los trabajadores; reglamentos, decretos, acuerdos, resoluciones, ordenanzas, vigentes en el Ecuador.

Los requisitos aplicables y obligatorios en el Ecuador, son aquellos que se encuentran tipificados desde los mencionados en la Constitución del Ecuador vigente desde el 2008, en su capítulo sexto: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Formas de Trabajo y su Retribución, Art. 326 donde el derecho al trabajo se sustenta en los principios mencionados en el numeral 5 y numeral 6.

El Ecuador como País Miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), tiene la obligatoriedad de cumplir con lo establecido en la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Resolución 957, como reglamento de aplicación.

El IASST, establece la obligatoriedad y derechos de empleadores, trabajadores y personal vulnerable (objeto de protección personal), las sanciones que deben aplicar los países miembros.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT), busca adaptar y aplicar legalmente a la realidad nacional, el modelo establecido en el Reglamento de Aplicación del Instrumento Andino de la CAN, por medio del Sistema de Gestión, con sus respectivos componentes que un tiempo de implementación y su verificación será por medio de las auditorías internas.

El Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART), aprobado mediante Resolución N° 333 Reglamento de aplicación de Auditorías de Riesgos del Trabajo, del IEES y su respectivo instructivo, dando inicio a las auditorías del sistema de gestión obligatorio en las empresas, para establecer las conformidades y no conformidades, estableciendo plazos para solucionar y no incurrir en responsabilidad patronal, ni en sanciones actualmente establecidas por el Seguro Social.

La Normativa Legal considerada para el presente trabajo de investigación, está basada en la Pirámide Jurídica de Hans Kelsen, de acuerdo a su orden jerárquico, en referencia a Seguridad y prevención de Riesgos del Trabajo.



Gráfico 2.2: Pirámide de Kelsen basada en la normativa legal de seguridad y salud ocupacional del Ecuador
Fuente: <http://miguelgaliano.obolog.com/piramide-juridica-kelsen-339139>
Elaborado por: Freddy Almeida J.

(Kelsen, 1881) llamado también el fundador de la teoría pura del derecho de acuerdo a la concepción piramidal del derecho pretendía dar un carácter de ciencia a la misma. En resumen, el planteamiento de Kelsen lo podemos considerar un referente en el estudio de la teoría del derecho y su ordenamiento jurídico.

La pirámide de Kelsen es un intento de dar científicidad y esto le da validez a su planteamiento; empero, hay que también evaluar sus limitaciones; así por ejemplo cuando decimos que los escalones se interpretan que una base se hace valer por la base superior o escalón, es una categorización pero que no por ello significa que en forma absoluta el derecho adquirió la categoría de ciencia, pero que sin embargo es un buen avance en ese proceso de dar científicidad.

La Constitución del Ecuador (2008, p. 189), establece en su art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los Tratados y convenios internacionales; leyes orgánicas; leyes ordinarias; normas regionales; ordenanzas distritales; decretos y reglamentos; ordenanzas; acuerdos y resoluciones; y demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre las normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro del marco normativo, cuenta con resoluciones de obligatorio cumplimiento para la prevención de riesgos y prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo que ampara al trabajador desde el primer día del accidente de trabajo.

A diferencia del seguro común que tendrán derecho luego de 6 aportaciones consecutivas, por eso la importancia de cumplir con la afiliación y el aviso de entrada de forma inmediata, lo que motivó en la consulta popular de 07 de mayo del 2011 a que se considere como delito sancionado con prisión la no afiliación al seguro social a los empleadores que no afilien a sus trabajadores.

Entre las resoluciones del IESS vigentes, está el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, en el cual se establecen todos los aspectos de las prestaciones del seguro, así como los casos de incapacidad y muerte del afiliado, readaptación profesional, y responsabilidad patronal.

La normativa para el proceso de investigación de accidentes-incidentes, establece los parámetros de investigación, clasificación y codificación de accidentes de trabajo e incidentes a nivel nacional, información con la cual se llena los avisos de accidentes laborales que deben entregarse en un plazo no mayor a 10 días desde la fecha del accidente.

Además del cumplimiento obligatorio del Sistema Administrativo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST), también llamado Modelo Ecuador; el Ministerio de Relaciones Laborales, por medio de la Unidad de Seguridad y Salud en el trabajo, es la encargada de realizar la aprobación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud vigente cada dos años y aprobación del Comité Paritario de Seguridad y Salud de las empresas de forma anual, y de cumplimiento obligatorio.

Las Empresas Ecuatorianas, tienen la obligación de implementar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre y cuando cuenten con más de 10 trabajadores, la elaboración de dicho reglamento estará conforme al Acuerdo Ministerial 220.

Las Empresas Ecuatorianas, que cuenten con más de 100 trabajadores permanentes deberá conformar la Unidad de Seguridad e Higiene, cuyo responsable será un técnico en la materia, debidamente calificado ante el Ministerio de Relaciones Laborales, según lo establece el Acuerdo Ministerial 219 Registro de Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Si la empresa es calificada de alto riesgo y cuenta con menos de 100 trabajadores pero con más de 50, debe contar con un técnico.

La calificación obtenida le permitirá al profesional brindar asesoría técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo a empresas de acuerdo al nivel de riesgo y número de trabajadores.

En estas últimas dos décadas, la normativa del Ecuador, mantiene en vigencia el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente, el mismo que fue promulgado mediante Decreto Ejecutivo N° 2393, y que desde noviembre de 1986 ha sido la base técnica y legal de la Prevención de Riesgos en el país.

Este Reglamento cuyo ámbito de aplicación es a toda actividad laboral y todo centro de trabajo, establece obligaciones que van desde la responsabilidad a todo nivel, así como requisitos de la conformación de la Unidad de Seguridad y Comité Paritario.

El Código de Trabajo Ecuatoriano, cuya normativa legal está vigente en el país, y hace referencia en su Título IV, De los Riesgos del Trabajo, establece definiciones, indemnizaciones por accidentes, clasificación de enfermedades profesionales, de las comisiones calificadoras de riesgos.

El Reglamento para el Funcionamiento de Servicios Médicos de Empresa, vigente desde octubre de 1978, establece que las empresas con 100 o más trabajadores, o menos de 100 en empresas de riesgo grave-alto riesgo, tienen real importancia para el cumplimiento de requisitos en prevención como el monitoreo médico, psicológico y la vigilancia epidemiológica.

El Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas, cuya normativa busca controlar los riesgos en las actividades que demandan la mayor mortalidad a nivel mundial.

El Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones Eléctricas, cuya normativa busca controlar los riesgos en las actividades que demandan la segunda mayor mortalidad a nivel mundial.

Entre otros Reglamentos podemos mencionar:

- Reglamento de Seguridad e Higiene en Trabajos Portuarios.
- Reglamento de Uso de Aplicación de Plaguicidas y Pesticidas.
- Reglamento de Prevención de Incendios y sus normas para la aplicación del Reglamento de Seguro Contra Incendios.
- Ley de Defensa Contra Incendios.
- También dentro de la normativa legal existe la obligatoriedad y cumplimiento de las Normas INEN aplicables a las actividades de las empresas.

2.5.1. Legislación comparada sobre seguridad y salud en el trabajo en España, Colombia y Chile

Enfoque general de la pericia judicial en riesgos del trabajo.- El problema de la Seguridad y la Salud en el trabajo es global. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se producen 250 millones de accidentes laborales cada año en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas a los mismos. Además, se registran 160 millones de casos de enfermedades profesionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período. Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras, y la violencia.

La OIT ha estimado que en América Latina y El Caribe ocurren 36 accidentes de trabajo por minuto y que aproximadamente 300 trabajadores mueren cada día como resultado de accidentes laborales, igualmente indica que cerca de 5 millones de accidentes laborales suceden anualmente y que de estos 90.000 son mortales. (*Yearbook of Labour*, 1995)

En cuanto a las enfermedades profesionales, la Organización Mundial de la Salud, señala que en América Latina y El Caribe la notificación de

enfermedades ocupacionales apenas alcanza entre 1% y el 5% de los casos, ya que solo se registran aquellos que causan incapacidad sujeta a indemnización. (*World Health Organization, 1994*)

La práctica pericial en prevención de riesgos laborales, representa un nuevo campo de aplicación, bajo los principios de ética y eficacia profesional lo que contribuirá a un desarrollo social y académico de esta disciplina.

En cuanto a la reducción de riesgos del trabajo los ordenamientos jurídicos cumplen un papel importante.

Así a través de leyes, decretos, reglamentos, directivas y resoluciones se fijan las obligaciones de los empleadores, trabajadores, y el Estado en la prevención de riesgos y se establecen medidas de higiene y seguridad en los centros de trabajo para evitar la ocurrencia de enfermedades y accidentes. Igualmente, en caso de que se produzcan dichos eventos, es el ordenamiento jurídico el que atribuye responsabilidades y determina todo lo relativo a la reparación de consecuencias dañosas.

Las normas jurídicas son también las encargadas de regular todo lo referente a los seguros de riesgos, contienen las funciones de las distintas reparticiones del Estado en materia laboral y estructuran e implementan planes de protección de la salud de los trabajadores.

Todos los países cuentan con normas sobre riesgos del trabajo en referencia a accidentes y enfermedades profesionales. Las disposiciones básicas en la materia están contenidas en los códigos de trabajo, en este sentido el autor del presente trabajo de investigación, ha considerado efectuar un análisis sobre la legislación laboral comparada de España, Colombia y Chile, respecto a la pericia judicial en riesgos del trabajo.

En Ecuador, la Pericia Judicial en Prevención de Riesgos Laborales, registra un desconocimiento de esta profesión, su potencialidad como perito judicial a futuro tendría gran demanda en la medida que la siniestralidad laboral no sea realmente combatida.

Legislación Española.- Aunque los peritajes judiciales en materia de prevención de riesgos laborales vienen haciéndose desde que este medio de prueba forma parte del ordenamiento jurídico procesal español, lo cierto es que no es hasta la promulgación de la actual Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuando, al crear y regular la figura de profesional experto en Prevención de Riesgos Laborales (Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales). (Sánchez. et al., 2010, p. 13).

Se trata de un profesional con conocimientos no solo técnicos, sino jurídicos, tanto desde el punto de vista preventivo como procesal, con experiencia en las materias de la pericia, en el que convergen las características y condiciones necesarias para llevar a cabo esta labor.

La ley de Enjuiciamiento Civil (L.E.C) en sus artículos 335 al 352, hace referencia a la definición de perito y dice que es aquella persona que por sus conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos emite su opinión en un juicio sobre los hechos litigiosos, en cuanto se relacionan con su especial saber o experiencia. La emisión de dicho parecer se plasma en el denominado dictamen pericial, que constituye un medio de prueba del que pueden valerse las partes en un proceso judicial.

L.E.C art. 335.2 hace referencia al dictamen pericial el cual se elabora por escrito, manifestando el perito, bajo juramento o promesa de decir la verdad, que ha actuado o actuará con la mayor objetividad posible, tomando en consideración tanto lo que pueda favorecer como lo que sea susceptible de causar perjuicio a cualquiera de las partes, teniendo constancia de la existencia de las preceptivas sanciones penales en las que podría incurrir en el caso de que incumpliere su deber y las posibles consecuencias de ello.

Para poder emitir dictámenes periciales sobre alguna de las especialidades, (seguridad, higiene, ergonomía, etc.) que conforman la seguridad y salud laboral, que puedan ser aportados en un proceso judicial como medio de prueba, se precisa, obviamente, poseer formación y experiencia en cualquiera o en todas las especialidades enumeradas en el Real Decreto. 39 / 1997.

De los Servicios de Prevención. Por lo tanto el Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales, se convierte, tal como recoge el art. 335.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil Nº 1 del 07 de enero del 200, como un experto en un determinado campo que, ante cuestiones planteadas por el juez o algunas de las partes, emite un dictamen en el que contesta dichas cuestiones o emite su opinión profesional.

Dentro de la legislación española el cometido del perito es ayudar al juez a interpretar ciertos hechos o pruebas que requerirían conocimientos especializados para dicha interpretación y de los cuáles, el perito dispone, Su misión no es juzgar, ni establecer quién es o no culpable de algo.

El perito, en su dictamen, solamente debe responder, de manera razonada, estructurada y comprensible, y con el aval de su preparación y experiencia profesional, a aquellas cuestiones que se plantee, de manera que ayuden al juez a dictar un veredicto, a fin de reforzar los conocimientos y experiencia en determinadas y específicas materias, como es el caso de la Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a la actuación pericial, dada la naturaleza multidisciplinar de las distintas especialidades que abarcan las más diversas áreas del conocimiento y el saber, en principio podría decirse, de forma genérica, que hay tantos peritos como profesiones existen.

La condición de perito la trata exclusivamente la Ley de Enjuiciamiento Civil, su art. 340.1 indica que los peritos deberán poseer título oficial que corresponda a la materia objeto del dictamen ya a la naturaleza de este...

El Art. 340.2 de la L.E.C. dispone que podrá solicitarse dictamen de Academias e Instituciones culturales y científicas que se ocupen del estudio de las materias correspondientes al objeto de la pericia. También podrán emitir dictamen sobre cuestiones específicas las personas jurídicas legalmente habilitadas para ello.

El Art, 341.1 de la LEC, establece que a principios de cada año, se solicitará a los Colegios Profesionales o entidades análogas (en el caso de la Prevención de Riesgos Laborales, a las Asociaciones, al no tratarse aún de una profesión colegiada), la remisión a los juzgados de una lista de asociados dispuestos a actuar como peritos.

El Perito en Prevención de Riesgos Laborales cuenta con el apoyo de la Asociación, desde el punto de vista técnico y jurídico y avala con su visado el dictamen del perito, velando de esta forma por la imagen de la profesión en todo momento.

En los procedimientos judiciales, las pruebas periciales deben ser aportadas o solicitadas por las partes, con salvedades en los diferentes órdenes jurisdiccionales, de tal manera que éstas podrán encomendar de forma independiente a fuera del proceso la confección de informes que avalen sus posturas y posteriormente ser aportados para que sean valorados en el proceso en cuestión, o bien solicitando que sean designados judicialmente.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, aprueba el texto de la Ley de las Infracciones y Sanciones en el Orden Social, esta Ley recoge todo el régimen sancionador en materia de prevención de riesgos laborales. De hecho, esta ley derogó los apartados 2,4,5 del artículo 45 al 52 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los que se regulaba esta materia.

La importancia de esta Ley para el perito en prevención de riesgos laborales es determinar las posibles responsabilidades en que pudieran haber incurrido los sujetos intervinientes, así como la posible comisión de infracciones en la materia.

Aunque no es misión del perito encuadrar una conducta en un determinado tipo sancionados, sí que puede utilizar esta circunstancia como un argumento más.

En cuanto a los elementos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a considerarse en el peritaje, se pone de manifiesto que el perito en prevención de riesgos laborales deberá hacer una disección de los elementos del sistema de gestión de la cual la empresa forme parte del proceso y que haya influido o pueda tener influencia en su intervención.

El perito en prevención de riesgos laborales debe saber las obligaciones del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, conforme lo establece el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el art. 15 sobre los principios de la acción preventiva, para posteriormente ir analizando, los distintos elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud del trabajo.

El Reglamento de los Servicios de Prevención hace referencia en el apartado 2 del art. 2 sobre el Plan de Prevención, de esto, dónde debe el perito buscar; pues hay un aspecto fundamental cuyas implicaciones pueden ser mayores lo que permitirá al perito hallar indicios o argumentos para sustentar su postura. Se trata del apartado b), sobre “funciones y responsabilidades”. Por tanto, será cuestión que el perito deba analizar detenidamente por las implicaciones que esto pueda suponer.

En cuanto a la Evaluación de los Riesgos, como pieza fundamental y pilar del sistema preventivo de una empresa. Se fundamenta en derecho en el art. 16.2 literal a). de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la sección primera del capítulo II del Reglamento de Prevención, arts. 3 al 7.

El perito tendrá que desmenuzar la evaluación de riesgos, tanto desde el punto de vista general (contenido general de la evaluación, procedimiento, y metodologías utilizadas, actualizaciones, revisiones, reevaluaciones de puestos, etc.) como desde el punto de vista concreto del puesto o puestos de trabajo afectados, según el caso de que se trate (riesgos identificados, calificación, y probabilidad de los mismos, valoración, medidas preventivas propuestas, medidas preventivas ejecutadas, mediciones higiénicas realizadas, evaluaciones ergonómicas y psicosociales, normativa específica aplicable según qué riesgos, etc.)

La Evaluación de Riesgos es uno de los elementos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales más importantes, hasta el punto de que va a determinar la actividad preventiva de la empresa en gran medida.

Por consiguiente el perito llevará a cabo, en este caso, un trabajo de análisis detenido y concienzudo que le permita llegar a la conclusión de la idoneidad de

la evaluación de riesgos o si, por el contrario, hay puntos débiles en la misma que pueden haber influido en el hecho concreto sobre lo que se está dictaminando.

El art. 16.2 literal b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Sección Segunda del Capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención arts. 8 y 9. Sobre la Planificación de la Acción Preventiva, hay menos aspectos con respecto a la actuación del perito, ya que se trata de una cuestión formal, es decir si una empresa no ha planificado simulacros, lo más importante no es la ausencia de esta acción en la planificación, sino el hecho de no haberlos llevado a cabo, lo que el perito podría dictaminar son las responsabilidades establecidas en la propia planificación para las distintas actividades, así como los plazos para ejecutarlas.

Es importante mencionar la prioridad que se da en la planificación a cada actividad preventiva, en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores afectados, así como si se siguen los principios de la acción preventiva del art. 15 de la Ley de Prevención.

En este caso la labor del perito es más complicada, ya que tendría que establecer la relación causal entre, por ejemplo, una hipotética inaplicación de los principios de la acción preventiva y un accidente laboral.

El art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace referencia a los equipos de trabajo puesto a disposición de los trabajadores y sus medidas de seguridad; de igual manera este artículo hace referencia a los equipos de protección individual; de esto es importante destacar aquellos aspectos que debe comprobar el perito cuando los mismos tengan relevancia en la causa sobre la que se dictamina.

A manera de ejemplo, en cuanto a equipos de trabajo el perito deberá comprobar:

- Si el equipo se mantiene en condiciones adecuadas de uso (verificación de planes y registros de mantenimiento, órdenes de trabajo, inspecciones técnicas, etc.)

Por último con relación a los Equipos de Protección individual, el perito deberá considerar en otras la siguiente cuestión:

- Si los EPI son adecuados al riesgo o nivel de riesgo para el que se utilizan (por ejemplo, una mascarilla en particular puede que no proteja adecuadamente contra cierto contaminante químico o contra determinada concentración de este contaminante, por lo que deberá comprobar que la mascarilla que se ha proporcionado al trabajador es la adecuada.)

Conforme lo establece el art. 18 y el capítulo V en sus arts. 33 al 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a que el empresario debe informar a sus trabajadores sobre los riesgos que afectan a la empresa en su conjunto, como los propios de su puesto de trabajo; informar sobre las medidas de prevención aplicables para protegerles de dichos riesgos; y las medidas de emergencia.

El perito debe tomar en cuenta que si hay representante de los trabajadores de por medio, no puede basar su dictamen, por ejemplo:

- En la falta de información directa a los trabajadores sobre medidas de emergencias; por lo que el perito de acuerdo a la ley deberá comprobar los registros de información a los trabajadores y analizar detenidamente su contenido, comparándolo, si es preciso, con el contenido de la evaluación de riesgos, para de esta forma comprobar la idoneidad de la información recibida por los trabajadores.
- Verificar el contenido del plan de autoprotección difundida a cada trabajador verificar si la empresa cuenta con procedimientos preventivos.
- Verificar y comprobar si la empresa cuenta con delegados de prevención y/o comités de seguridad y salud, en este caso el perito deberá comprobar cómo se ha elegido, la periodicidad de las reuniones, examinar detenidamente las actas de las reuniones del comité, etc.

El art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace referencia a la formación de los trabajadores; esto da mucho de sí para el perito, pues deberá analizar, entre otros los siguientes aspectos:

- Verificar si se ha producido cambios en las funciones que desempeña el trabajador o si se ha introducido nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que hubiesen requerido de una formación adicional, y si la misma se ha impartido.

¿Dónde deberá buscar el perito todas estas evidencias? Principalmente desde el punto de vista estrictamente documental, debe analizar los registros de formación firmados por los trabajadores, los contenidos, no solo los programas sino también los temas, apuntes, evaluaciones o exámenes realizados a los trabajadores, diplomas, registros de asistencias, planes de formación, cumplimiento de dichos planes, registro de detección de necesidades formativas, entrevista al responsable de formación o recursos humanos, para que explique al perito el procedimiento de entrada en la empresa como el procedimiento de formación, así como a los mandos intermedios o directos que hayan podido participar en la formación práctica del trabajador.

Todo ello puede dar muchos elementos de juicio al perito sobre la actuación de la empresa en esta materia.

En cuanto a medidas de emergencia el art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el perito debe intervenir en lo relativo a respuestas ante emergencias, teniendo en cuenta el tamaño, actividad de la empresa, riesgos de incendios y evacuación de los trabajadores.

Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los Centros, Establecimientos y Dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, aprueba Medidas de Control de los Riesgos Inherentes a los Accidentes Graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

Art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Regulación del riesgo grave e inminente, en este caso el perito deberá analizar la situación de la empresa, y emitir su dictamen sobre una posible mala fe o negligencia grave en la actuación de los representantes de los trabajadores en una paralización de la actividad por una hipotética situación de riesgo grave e inminente.

Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud. En los casos en que se deba dictaminar sobre un tema relacionado con la vigilancia de la salud de los trabajadores, es necesaria la intervención de un perito médico especialista en medicina del trabajo. El principal asunto o controversia sobre el que un perito médico deberá dictaminar, con relación a la vigilancia de la salud, es el contenido o alcance de la propia vigilancia; es decir debe analizar la evaluación de riesgos y comprobar los protocolos médicos que se están aplicando son los correctos; comprobar los historiales médicos de los trabajadores, controles periódicos, registro de renuncia a dichos reconocimientos, si son o no obligatorios, etc.

El perito, cuando estudie un caso sobre el cual deba pronunciarse, deberá comprobar si la empresa tiene o no la obligación de haber sometido su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales a una auditoría legal, esto amparado en el art. 30.6 de la Ley de Prevención y sobre todo en el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención arts. 29 a 33.

Asimismo el perito debe tomar muy en cuenta las no conformidades o incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales amparado en el art. 31.4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, para ello el perito, además del informe de auditoría, deberá buscar registros de la planificación de actividades preventivas y de seguimiento de la misma, relativos a la subsanación de las no conformidades recogidas en el informe.

Este es sin duda el aspecto más importante de la auditoría legal para un perito, ya que si el objeto del litigio está relacionado con el incumplimiento de la empresa, previamente detectado en una auditoría y que la misma no se ha subsanado, no hay mejor argumento para fundamentar su dictamen.

Cuando el perito debe dictaminar sobre un caso de accidente laboral, el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en el lugar del trabajo, es una de las normas más a tener en cuenta, ya que en una gran parte de las ocasiones, estos accidentes pueden tener origen, además de otras razones, en incumplimientos de este real decreto, que en su estructura legal cuenta con seis anexos. El perito deberá comprobar aquellos aspectos regulados en este real decreto que puedan influir en el siniestro acaecido, es decir si el accidente tiene lugar como consecuencia de una caída por escalera, el perito deberá comprobar el tipo de escalera de que se trata, su anchura, si todos los peldaños tienen las mismas dimensiones, la medida de la huella y contrahuella, la altura y condiciones de la barandilla, etc.

Finalmente la legislación española, dentro de su marco normativo en seguridad y salud del trabajo, fundamental para la intervención y dictamen del perito menciona:

- Real Decreto 487/1997 de 14 de abril.- Manipulación manual de cargas
- Real Decreto 286/2006 de 10 de marzo.- Ruido
- Real Decreto 1311/ 2005 de 4 de noviembre.- Vibraciones
- Real Decreto 374/ 2001 de 6 de abril.- Agentes Químicos
- Real Decreto 664/ 1997 de 12 de mayo.- Agentes Biológicos
- Real Decreto 665/ 1997 de 12 de mayo.- Agentes Cancerígenos
- Real Decreto 1254/1999 de 16 de julio.- Accidentes Graves con sustancias peligrosas.
- Real Decreto 614/ 2001 de 8 de junio.- Riesgo Eléctrico
- Real Decreto 1627/1997 de 24 de octubre.- Obras de Construcción.
- Real Decreto 1389/1997 de 5 de septiembre.- Actividades Mineras
- Real Decreto 400/1996 de 1 de marzo.- Atmósferas explosivas
- En otros: Exposición al amianto, radiaciones ionizantes, etc.

Legislación Colombiana

El Sistema de Riesgos Profesionales fue creado mediante la ley 100 de 1993 que estructuró el actual régimen de seguridad social en Colombia. Busca disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, mitigar su severidad y atender e indemnizar, en caso de que ocurran accidentes o enfermedades laborales.

Ley 1562 11 de julio 2012, nueva Ley de Riesgos Laborales, mecanismo que modificó el Sistema de Riesgos Laborales, esta Ley, permitirá al Gobierno ampliar la cobertura de trabajadores que deberán ser afiliados al sistema, así como del trabajador informal que ahora podrá afiliarse de manera voluntaria.

También se realizó un replanteamiento a las Juntas de Calificación de Invalidez. Se estableció conformar una comisión permanente de inspectores del trabajo, especializada y dedicada al seguimiento de los temas del sistema de riesgos laborales.

Se protegió la economía de los trabajadores al establecer que las prestaciones económicas que antes prescribían al año, ahora prescribirán en tres años, las incapacidades temporales que les sean pagadas se indexarán y se le asegura al trabajador el pago de sus prestaciones económicas aunque se encuentre en controversia el origen de su accidente o enfermedad, entre otras. Esta nueva ley le asegura al trabajador el pago de sus prestaciones económicas aunque se encuentre en controversia el origen de su accidente o enfermedad, sacándolo de la incertidumbre y angustia a la que era sometido en el pasado para poder recibir el pago.

Por primera vez en Colombia se incluye dentro de los riesgos laborales, aquellos accidentes que les sucedan a los trabajadores en ejercicio de función sindical, aún en permiso sindical.

Esta ley también aumenta hasta en un 20% el valor de las sanciones por accidentes laborales.

Pero los trabajadores también tienen nuevas responsabilidades en materia de promoción y prevención en el sistema de riesgos laborales.

En adelante deberán cumplir con los estándares mínimos del sistema de garantía de la calidad, así como también con los reglamentos e instrucciones en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y los obliga a asistir periódicamente a programas ofrecidos por la Administradoras de Riesgos Laborales.

Las Administradoras de Riesgos Laborales no tenían que reportar los planes y actividades. Con la nueva ley deberán presentar al Ministerio del Trabajo un reporte sobre sus programas de prevención en las empresas afiliadas y sobre los resultados obtenidos.

El Fondo de Riesgos Laborales también tendrá cambios favorables. Anteriormente, sus funciones se orientaban a realizar estudios y promover actividades de promoción y prevención.

Hoy asume nuevas responsabilidades como la aplicación de recursos para actividades de inspección, vigilancia y control, así como el reconocimiento de incentivos económicos siempre que se trate de personas sujetas al régimen de los beneficios económicos periódicos BEP y/o pertenezcan a procesos de formalización.

También se hace un replanteamiento a las Juntas de Calificación de Invalidez, que en adelante estarán adscritas al Ministerio del Trabajo. Sus miembros podrán ser sancionados, serán responsables solidariamente por los dictámenes que emitan y tendrán especial vigilancia por parte del Ministerio.

La cartera laboral creará una comisión permanente y especial de inspectores del trabajo, especializada y dedicada al seguimiento de los temas del sistema de riesgos laborales.

Ley 1010 de 2006, la cual adoptan medidas contra el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Esta Ley, pone de manifiesto que todo afiliado al SGRP, que un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, y que como consecuencia de ello se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a la prestación de servicios asistenciales y se le reconozca las prestaciones económicas a los que se refiere el Decreto – Ley 1295 de 1994.

Ley 1149, 13 de julio de 2007, por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos, entre sus artículos reformados, se menciona el art. 77 Parágrafo 1º, numeral 4.- que dice: A continuación el juez decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para audiencia de trámite y juzgamiento, que habrá de celebrarse dentro de los tres (3) meses siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas en la audiencia de trámite y juzgamiento; y respecto al dictamen pericial ordenará su traslado a las partes con antelación suficiente a la fecha de esta audiencia.

Resolución 1409 de 2012, por medio de la cual se estableció el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, por medio de las cuales se reglamentó la conformación y funcionamiento del comité de convivencia que les ordena a las empresas la conformación del comité de convivencia laboral y estableció un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo, para prevenir las conductas de acoso laboral y de esta manera estas dieran cumplimiento a la Ley 1010 de 2006.

En lo normativo la Legislación Laboral Colombiana busca un consenso sobre la Ley de Riesgos Profesionales que cursa en el Congreso cuyo objetivo es:

- Reforzar el marco normativo de seguridad y salud ocupacional.
- Reforzar los órganos técnicos de seguridad y salud en el trabajo.
- Reforzar las institucionales nacionales de inspección y control de las obligaciones preventivas.
- Implementar un Proyecto de Ley de Riesgos Profesionales
- Crear un Modelo de Afiliación Única a la Seguridad Social
- Aplicar la Variación de la Cotización: permitirá premiar o castigar a las empresas en función de la siniestralidad, la accidentalidad y la efectiva gestión de los riesgos laborales
- Establecer la Reglamentación de la Ley de Salud
- Establecer un Manual de Calificación de Invalidez
- Sistema de Información: PILA, Afiliación Única, PUC y el de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social
- Inclusión trabajadores independientes
- Sistema de garantía de calidad

Decreto 614 de 1984, establece parámetros para la organización de la salud ocupacional, y dispone que los empleadores tiene la obligación de estructurar, desarrollar y evaluar programas integrales de salud ocupacional en las empresas.

Decreto 1832, 3 de agosto de 1994, Adopta la tabla de enfermedades profesionales, que corresponde a un listado mixto de grupos de enfermedades que consigna 42 patologías.

Dentro de la investigación realizada por el autor, se desprende que la pericia judicial en prevención de riesgos del trabajo, no está claramente demarcada dentro del proceso judicial laboral colombiano, pues es el inspector de trabajo quien tiene potestad especializada para intervenir dentro del marco legal en el sistema de riesgo laboral.

Legislación Chilena

Los antecedentes en materia de seguridad y salud en el trabajo se retrotraen a comienzos del siglo pasado; una de las primeras leyes laborales de protección a los trabajadores es la Ley 3.170 de 1916, sobre accidentes de trabajo, esta se centra fundamentalmente en el aspecto indemnizatorio a través del aseguramiento del riesgo, sin resolver aun teóricamente la problemática de la responsabilidad empresarial. (Anónimo, 2004, p. 45 a p. 53)

Las normas principales que estructuran el sistema judicial laboral chileno son:

En Chile las relaciones laborales están reguladas por el Código de Trabajo, el libro II se refiere a la protección de los trabajadores, se dispone los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales; se establecen obligaciones de carácter preventivo como la exigencia de exámenes médicos de aptitud para el desempeño en industrias o trabajos peligrosos o insalubres; prohibición de exigir y admitir el desempeño de un trabajador en faenas superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su seguridad y salud; control del inspector de trabajo sobre medidas básicas legalmente exigibles, relativas al adecuado funcionamiento de las instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Ley 16.774, promulgada en enero de 1968, establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ley 20.001, regula el peso máximo de manejo manual de carga

Decreto D.S. 594, aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Ley 19.404, 1995, se crea la Comisión Ergonómica Nacional, su función es calificar los puestos de trabajo pesado, está integrado por dos médicos cirujanos, un especialista en medicina ocupacional, un traumatólogo y ortopedia, dos ingenieros civiles, un experto en riesgos profesionales, un experto en higiene industrial, un profesional universitario experto en ergonomía, un trabajador y un empleador, estos últimos designados por las organizaciones

sindicales y empresariales y que hayan sido parte de los Comités Paritarios, los demás son nombrados por el Ministerio de Trabajo.

Decreto D.S. 40, aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Decreto D.S. 54, aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Decreto D.S. 173, Reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

Decreto D.S. 78, aprueba el Reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas.

Decreto D.S. 76, 2006, reglamenta el art. 66 bis, sobre Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto D.S. 72, 1985, Reglamento de Seguridad Minera, regula tanto la protección de los trabajos mineros (maquinaria, equipos, herramientas, e instalaciones) como la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Mediante Ley orgánica DFL.Nº 2, del 30 de mayo de 1997, se creó la Dirección del Trabajo, como parte de la Subsecretaría del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Papel importante cumplen los inspectores de trabajo que son profesionales especializados para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y prevención de riesgos.

Como conclusión de la información obtenida en el artículo denominado diagnóstico de Seguridad y Salud del Trabajo de Chile. (Anónimo, 2006, p. 11), se evidencia que dicho país carece de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, adolece de una institucionalidad integrada, se caracteriza por una diversidad de entes, normativas, atribuciones y actuaciones contradictorias.

En lo relativo al marco normativo, según este artículo existen falencias importantes en materia de prevención, falta de claridad entre sus responsabilidades, e ineficiencia de instrumentos específicos sobre prevención de riesgos que se conciben y regulan en la ley y sus normas complementarias.

2.5.2. Análisis Jurídico de la Seguridad y Salud en el trabajo en la normativa legal ecuatoriana

El marco jurídico que fundamenta el desarrollo de las acciones en materia de riesgos del trabajo, y específicamente de seguridad y salud en el trabajo, tiene en el Ecuador el rango de mandato constitucional.

En la Constitución del País, se consagran los derechos a la salud, el trabajo y la seguridad de los trabajadores como derechos sociales a cargo del estado, concretamente en el capítulo 4, sección segunda, allí se encuentran referencias específicas sobre las obligaciones de tutelar de este derecho.

El Ecuador mediante Registro Oficial No. 319 -Suplemento-Viernes 12 de Noviembre de 2010, implementó el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo, cuyo objetivo es mejorar en el control de las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la aplicación de la norma nacional e internacional en la prevención de riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores ecuatorianos y extranjeros residentes en el país.

Este marco legal y técnico está acorde a los adelantos técnicos y científicos en seguridad y salud en el trabajo, el cual fue expedido por el Consejo Directivos del IESS, mediante resolución C.D. N° 333.

La normativa ecuatoriana actual en referencia a seguridad y salud en el trabajo, tiene su base en el código del trabajo, y el ente u organismo ejecutor en materia laboral es el Ministerio de Relaciones Laborales.

Este cuerpo de leyes en su art. 432 menciona que deberán observarse las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través del seguro especializado de riesgos del trabajo, cuyo desarrollo técnico-legal en materia de prevención y control de los riesgos laborales es muy importante en las diversas actividades productivas del país.

El Código de Trabajo en su Capítulo IV trata sobre los Riesgos del Trabajo, cuya norma fue promulgada pensando en la protección de los trabajadores que ejecutan sus labores en un esquema de subordinación y remuneración formal, omitiendo consideraciones para la población trabajadora que no tiene acceso a contratos de trabajo; esta situación tiende a convertirse en crítica, en tiempos donde la economía informal y el subempleo sin seguridad social, se ha venido incrementando.

El Título VII de la Ley de Seguridad Social, desarrolla el Seguro General de Riesgos del Trabajo, a cargo del IESS.

Actualmente dentro del marco jurídico existe el Reglamento de Seguridad para la Construcción, Reglamento de Seguridad Minera, Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos, Reglamento General de Responsabilidad Patronal, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, el cual representa el marco general para la coordinación de las acciones de las entidades e instituciones públicas del Ecuador, para el tema de prevención y disminución de los accidentes y enfermedades profesionales.

En relación a la normativa internacional, el Ecuador está sujeto a lo establecido en la Comunidad Andina de Naciones, y a la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a la OIT no obstante estar vigentes y disponibles a los estados miembros los convenios:

- Convenio N° 155 sobre seguridad y salud en el trabajo que entró en vigor en 1981;
- Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo y

- Convenio N° 187 sobre promoción de la seguridad y salud en el trabajo que entró en vigor en 2006.

El Ecuador no los ha suscrito ni ratificado, no obstante en cuanto a las prestaciones de la seguridad social frente a accidentes laborales y enfermedades profesionales.

El Ecuador ha ratificado el convenio sobre seguridad social (N° 102, 19952) incluida la parte VI y el convenio sobre protección de los riesgos profesionales (N° 121). En total han sido ratificados 55 convenios de los cuales 30 tratan de seguridad y salud en el trabajo.

En el contexto jurídico y normativo, se ha transformado de manera muy positiva con la adopción por parte del Ecuador de la normativa internacional Decisión 584 y Resolución 957 (Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo), es el marco sustentatorio de lo implementado el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En estas normas se definen y detallan los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, con lo cual implementan los países miembros de la CAN, así como los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo al que deben someterse sus entidades públicas y privadas en esta materia; estas normas no requieren de procedimientos de recepción en el ordenamiento interno de los países miembros, para que sus ejecuciones empiecen a tener efecto.

Las normas andinas son de cumplimiento obligatorio e inmediato, generándose obligaciones y derechos a los ciudadanos, cuya observancia puede exigirse tanto en los tribunales nacionales, como ante las instancias administrativas y judiciales de la Comunidad Andina; por lo tanto el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye en ley comunitaria sobre la materia, y en consecuencia, es el marco de referencia para cada uno de los países miembros que integran la Can, entre estos Ecuador.

Las Políticas y Marco General del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo están descritas en las disposiciones constitucionales en el art. 33, art. 326 numeral 5 y art. 369. Código de Trabajo art. 38, art. 347 al 439; las normas específicas, indemnizatorias en el seguro general obligatorio y procedimentales están en la ley de seguridad social art. 3 literal c; art. 1; art. 21 literal c y arts. 155 al 163; así como en las resoluciones del Consejo Directivo del IESS N° 118, 172 y 741. Decreto 2393 y sus reformas, y otros reglamentos específicos de acuerdo a su actividad laboral.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo, comprende la política empresarial en esta materia; diseño de la estrategia; identificación y evaluación de los riesgos laborales; participación de los trabajadores; programas de prevención; capacitación y adiestramiento; investigación, análisis y reporte de accidentes y enfermedades profesionales; registros estadísticos, programas de evacuación, prevención y combate de incendios y desastres etc.

A continuación se detalla varias normativas vigentes en el Ecuador con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo. Decreto 2393.
- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución C.D. N° 390
- Reglamento de Seguridad para la Construcción de Obras Públicas.
- Reglamento de Seguridad Radiológica
- Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957.
- Reglamento de Seguridad Minera. Decreto Ejecutivo 3934
- Reglamento para el Funcionamiento de Servicios Médicos de la Empresa.
- Reglamento de Seguridad del Trabajo Contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica.
- Reglamento de Seguridad e Higiene de los Trabajadores Portuarios.

- Reglamento de Uso y Aplicación de Plaguicidas en la Plantaciones dedicadas al cultivo de flores. Acuerdo Ministerial nº 025. RO 623.
- Reglamento de manejo de desechos sólidos en los establecimientos de salud.
- Normativa para el proceso de investigación de accidentes / incidentes. Resolución CI. 118.
- Productos Químicos Industriales peligrosos. Etiquetado de precaución. Norma INEN 2288:2000.

2.5.2.1. Código de Trabajo.- Título IV.- De los Riesgos del Trabajo;

Cabanellas (1979, p. 286) define al Riesgo Profesional como: Son los daños eventuales ajenos al desempeño de la actividad propia de una profesión y oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la misma; y responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicio sufridos en caso de concretarse la eventualidad desfavorable.

El Código de Trabajo en su art. 347 establece que: Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeta el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

En este contexto, es de vital importancia que los empleadores de forma responsable protejan a sus trabajadores, esto es dotándoles de equipos de protección personal, de acuerdo a normas técnicas, dígase cascos, máscaras, guantes, calzado de seguridad, etc., para prevenir cualquier riesgo en su puesto de trabajo.

Es menester que tengamos presente que para aplicar las disposiciones referentes a los riesgos del trabajo debe existir dos requisitos previos:

1. Un contrato de trabajo expreso o tácito
2. Que la eventualidad dañosa sea consecuencia directa de la actividad laboral, es decir que el daño se produzca a causa del cumplimiento o ejecución de un trabajo.

El Código de Trabajo define entre Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional, conceptos del día a día en nuestra actividad laboral, que vale la pena mencionar.

Accidente de Trabajo: Art. 348.- Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

El Accidente de Trabajo puede provocar:

- Incapacidad permanente y absoluta, que significa la carencia o pérdida total de las aptitudes físicas o psíquicas.
- Disminución de la capacidad para el trabajo ocasionada por la lesión o perturbación funcional que disminuye la capacidad de rendimiento y producción del trabajador.
- Incapacidad temporal, comprende un período máximo de un año en el que el trabajador está inhabilitado a causa de la lesión.
- Muerte, que es la paralización definitiva de las funciones orgánicas, es la cesación de la vida.

Enfermedad Profesional: Art.349.- Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Las Enfermedades Profesionales pueden provocar:

- Síntomas a través de un proceso
- Invadir paulatinamente el organismo
- Son enfermedades previsibles

- Son infecciosas y parasitarias como: Carbunco, sífilis, tétanos, tuberculosis, dermatitis, fiebre tifoidea, tifus exantemático, viruela, difteria, etc.
- Son provocadas por agentes físicos como humedad, aire comprimido, etc.
- Otras afecciones como: calambres profesionales, deformaciones profesionales, efectos adversos por contacto con amoníaco, ácido fluorhídrico, vapores calorosos, plomo, arsénico, mercurio, etc.

Una vez identificados los diferentes tipos de accidentes de trabajo, así como las enfermedades profesionales, corresponde analizar la indemnización por cada uno de estos riesgos originados a causa del trabajo, lo que implica que los riesgos del trabajo son de cargo del empleador, quien deberá indemnizar al trabajador siempre que el IESS no le conceda ese beneficio, conforme lo estipula el art. 42 en referencia a las obligaciones del empleador, numeral 3.

El Código de Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y establece que los riesgos provenientes del trabajo estarán a cargo del empleador conforme lo estipula el art. 38 del presente cuerpo de ley.

Los Trabajadores tienen la obligación de comunicar a sus empleadores sobre los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de los empleadores o trabajadores, conforme lo establece el art. 45 del código de trabajo. De la misma forma el art. 46 indica la prohibición a los trabajadores poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como los establecimientos, talleres y lugares de trabajo

Es importante destacar que el art. 169 del Código de Trabajo establece las causas para la terminación del contrato individual, y determina en su numeral 7 que cesa en sus actividades el trabajador que no acate las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Por reforma legal, en su artículo vigente 346.23, manifiesta que los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo...

Con estos antecedentes el Legislador Ecuatoriano insertó en dicho cuerpo legal, el Título IV en referencia a los Riesgos del Trabajo, el cual se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I.- Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador.- En este capítulo se hace referencia a lo que se considera como Riesgo del trabajo, Accidente de Trabajo, Enfermedades profesionales; así como las indemnizaciones a las cuales tiene derecho el trabajador o derechohabientes en caso de deceso, de suceder un accidente o enfermedad a causa del trabajo.

El empleador está exento de responsabilidad en las siguientes causas: cuando el trabajador hubiere causado su accidente intencionalmente, cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, en caso de que los derechohabientes de la víctima hubieren causado intencionalmente el accidente al trabajador.

Capítulo II, "De los accidentes". En el artículo 359 se especifica que serán objeto de pago de indemnizaciones en caso de muerte, incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, disminución permanente de la capacidad para el trabajo; e, incapacidad temporal.

En los artículos 360, 361 y 362 se especifica lo que se considera como incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, disminución permanente de la capacidad para el trabajo; e, incapacidad temporal.

Capítulo III, “De las enfermedades profesionales”. En el artículo 363 de este capítulo se habla sobre la clasificación de las enfermedades profesionales que el estado ecuatoriano considera como tales, clasificadas según su origen en: enfermedades infecciosas y parasitarias y enfermedades de la vista y del oído.

Capítulo IV, “De las indemnizaciones”, Parágrafo 1ro., “De las indemnizaciones en caso de accidente”. En este capítulo se establecen las indemnizaciones a las que tiene derecho un trabajador en caso de accidente de trabajo.

“De las indemnizaciones”, Parágrafo 2do., “De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales”. En el presente parágrafo se manifiesta cómo y en qué proporción serán canceladas las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales, las cuales serán determinadas según lo dictamine un Juez de Trabajo.

Capítulo V, “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”. En los artículos que conforman este capítulo del código se enuncian las obligaciones en cuanto a prevención de riesgos, así como los preceptos que se deben tomar en cuenta en cuanto a prevención de riesgos se refiere.

Además, se encuentran regulaciones en cuanto a las formas y medidas a tomar para realizar un trabajo seguro, en lo que se refiere a andamios, higiene, maquinarias, y asistencia médica.

2.5.2.2. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo. (Decreto Ejecutivo 2393)

Este Reglamento fue expedido por el Ing. León Febres Cordero Rivadeneira, Presidente de la República del Ecuador, mediante decreto N° 2393, el 17 de noviembre de 1986, mediante Registro Oficial N° 565, sus disposiciones se aplican a toda actividad laboral en todos los centros de trabajo del Ecuador.

Esta normativa tiene como objetivo mantener y mejorar el medio ambiente laboral tanto del trabajador como del empleador, su texto contiene normas para mantener un área libre de riesgos laborales, y prevención de patologías o enfermedades profesionales.

De los artículos uno al doce se establece los parámetros de cómo se estaría conformando los comités de seguridad y sus funciones, así como define las instituciones de apoyo como son el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Salud; estos parámetros sirve para mejorar y readecuar las distintas áreas de trabajo y minimizar posibles riesgos.

Los trabajadores deben estar capacitados sobre los riesgos que puedan tener que en su lugar de trabajo y además el empleador de entregarles equipos de protección adecuados, teniendo en cuenta que se debe proteger salud de sus dependientes para mejor desempeño.

Este decreto fue creado con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores y de su familia, y es obligatorio para los empleadores tener conocimiento e impartir a sus trabajadores las normas de seguridad e higiene industrial.

Es necesario que todos los trabajadores que laboran en lugares de riesgo deban prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales adecuando los lugares de trabajo y las máquinas utilizadas.

Las empresas que cumplen con las normas de seguridad y salud en el trabajo, tienen incentivos por parte del Estado, entre estos que se liberan de impuestos cuando adquieran equipos de protección personal para sus trabajadores; de la misma manera sus dependientes serían beneficiados económicamente por su buen desempeño de compañerismo y entrega a la empresa.

Este Reglamento hace referencia a las obligaciones que tienen las empresas, empleadores y trabajadores; así como las sanciones a las que están sujetas por no cumplir con las normas establecidas en cuanto a prevención en riesgos del trabajo.

Todas las empresas ecuatorianas tienen la obligación de contar con instalaciones seguras, programas de capacitación y socialización en prevención de riesgos en el trabajo, cuya implementación está vigente en nuestro país, más aún persiste el desconocimiento de esta norma por parte de los trabajadores, lo que conlleva a no estar exentos de accidentes laborales con consecuencias graves, o de enfermedades profesionales por falta de una adecuada vigilancia de la salud.

Con relación a máquinas, herramientas y aparatos de trabajo, este decreto se podría considerar como una norma macro para todos estos objetos, por lo que es necesario contar con una guía más específica que ayude a disminuir o eliminar los riesgos asociados al uso de máquinas.

En el Decreto 2393 menciona la necesidad de instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo, forma y métodos para prevenirlos con una clara inducción al personal nuevo que ingresa a laborar en la empresa, así como dar una formación en materia de prevención de riesgos a todo el personal, con especial atención a directivos técnicos y mandos medios.

Estructura del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo:

Está dividido en cinco partes:

- I. Disposiciones Generales
- II. Condiciones Generales de los Centros de Trabajo
 - Seguridad en el Proyecto
 - Edificios y Locales
 - Servicios Permanentes
 - Campamentos, Construcciones y demás trabajos al aire libre
 - Factores Físicos, Químicos y Biológicos
 - Frío Industrial
- III. Aparatos, Máquinas y Herramientas
 - Instalaciones
 - Protecciones
 - Órganos de Mando

- Uso y mantenimiento
 - Portátiles y manuales
 - Fabricación
- IV. Manipulación y Transporte
- Aparatos de izar y aparejos
 - Transportadores de materiales
 - Manipulación y almacenamiento
 - Vehículos
 - Mercancías peligrosas
 - Trabajos portuarios
- V. Protección Colectiva.
- Incendios: Prevención, detección, extinción
 - Explosiones
 - Señalización, colores y señales
 - Rotulados y etiquetado.

El autor dentro de la presente investigación considera que es importante dejar sentado en texto lo que este reglamento pone de manifiesto en cuanto a las obligaciones y prohibiciones tanto del empleador como del trabajador, así como es importante transcribir lo que establece el código de trabajo respecto a las consecuencias que se deriven por omisión.

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

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Obligaciones de los Empleadores (Decreto 2393).- En resumen hace referencia a las obligaciones de los empleadores sean privados o públicos, esta obligación conlleva a la responsabilidad que tienen adoptar medidas en prevención de riesgos en sus lugares de trabajo, resalta este artículo el trabajo seguro, pues obliga al empleador a que tengan en buen estado sus instalaciones, máquinas, herramientas y materiales por seguridad de sus trabajadores.

Cumpliendo con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, los empleadores deben organizar de acuerdo a su numérico los servicios médicos, los comités paritarios, las unidades de seguridad y salud ocupacional, implementación y difusión del reglamento interno de seguridad y salud ocupacional debidamente aprobado por autoridad competente.

Es muy importante que sus trabajadores cuenten con ropa de trabajo adecuada, así como los equipos de protección individual de acuerdo a la actividad de riesgo que ejecuten.

Mayor interés en el bienestar de sus trabajadores con una adecuada vigilancia de la salud, formación y capacitación sobre los riesgos y su prevención, reportar oportunamente accidentes y enfermedades profesionales de sus dependientes.

La omisión de las obligaciones que tienen el empleador podría conllevar a que se aplique el art. 38 del Código de Trabajo, este mismo cuerpo de ley especifica sus obligaciones en el art. 42, respecto a la seguridad de sus trabajadores.

Prohibiciones para los empleadores.- Este Decreto es muy claro en cuanto a la relación con sus trabajadores, el trato digno y su protección contra riesgos laborales, la norma indica que el empleador tiene la potestad de intervenir y prohibir que su trabajador realice trabajos en estado de embriaguez, dado que sería motivo suficiente para poner en riesgo su propia vida o la de sus compañeros; el Código de Trabajo no es ajeno a las prohibiciones que tiene el empleador, tal cual lo señala el art. 44.

Obligaciones de los Trabajadores.- En resumen hace referencia a las obligaciones que tienen los trabajadores respecto a la seguridad y prevención de riesgos en sus actividades. Ello implica que el trabajador por su seguridad y la de sus compañeros tiene la obligación de utilizar los equipos de protección personal dados en dotación de forma gratuita por su empleador su omisión sería causal suficiente para aplicar lo establecido en el art.172 numeral 7.

Esta norma obliga al trabajador a colaborar en las investigaciones de accidentes de trabajo sea que haya presenciado o que tuvo conocimiento del hecho.

Prohibiciones para los Trabajadores.- El Decreto 2393, señala en su art. 188 las prohibiciones para los trabajadores, destacando el ingerir o presentar a laborar en estado de embriaguez, fumar o encender fuego en sitios señalados como peligrosos, distracción de la atención en sus labores, manipular maquinaria sin conocimiento técnico, etc.

2.5.2.3. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo: (Resolución C.D.390).

Esta norma fue modificada y aprobada en noviembre del 2011, su finalidad es la de proteger la seguridad de los trabajadores y concienciar a las empresas sobre la responsabilidad generada por accidentes de trabajo. Todo trabajador que sufra un accidente laboral y si su estado es de incapacidad podrá recibir una indemnización de forma completa, antes se recibía la compensación de forma mensual cuando el grado de incapacidad era mayor al 20% mientras que cuando era menor se lo hacía en un solo pago, hoy esto ha sido reformado.

La Resolución N° 390 es considerada positiva, mejorará el clima laboral, mejorará el control en las auditorías que permitirá reducir riesgos. Esta norma sustituye a la resolución 741 del SGRT.

Este nuevo reglamento fue expedido el 10 de noviembre del 2011, aprobado por el Consejo Directivo del IESS, mediante resolución N° 390.

Esta norma fue parte de un estudio entre el 2006 y 2007 y que se caracteriza principalmente por lo siguiente:

- ✓ Trata sobre la cobertura del Seguro de Riesgos del Trabajo
- ✓ Trata sobre la importancia de la prevención.
- ✓ Armoniza las normas legales vigentes: Constitución, Convenios Internacionales, leyes, decretos y acuerdos vigentes.
- ✓ Amplia la cobertura y beneficios de este seguro, incorporando población sin relación de dependencia y de trabajo parcial; re liquidación de las prestaciones en caso de agravamiento, sistematiza y racionaliza el proceso de concesión de prestaciones, y los servicios de prevención, definiendo claramente condiciones de concesión de prestaciones.
- ✓ Establece procesos de evaluación de gestión, de prevención de riesgos del trabajo en las organizaciones públicas y privadas, mediante índices predeterminados aplicando normas nacionales e internacionales; determina los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Actualiza listado de enfermedades profesionales
- ✓ Define competencias y atribuciones de la comisión nacional de prevención, y de las comisiones valoradoras de incapacidades.
- ✓ Incorpora la participación activa de empleadores y trabajadores en calidad de veedores del funcionamiento tanto de la comisión nacional de prevención, como de las comisiones de valuación de incapacidades.
- ✓ Se debe fortalecer las capacidades del

Estructura de la Resolución N° 390.- Esta norma se divide:

- CAPÍTULO I : Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo
- CAPÍTULO II: Prestaciones del seguro de riesgos del trabajo
- CAPÍTULO III: Aviso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional u ocupacional
- CAPÍTULO IV: Comisión nacional de prevención de riesgos
- CAPÍTULO V: Comisiones provinciales de valuación de incapacidades
- CAPÍTULO VI: Prevención de riesgos del trabajo
- CAPÍTULO VII: Readaptación y reinserción laboral

- 13 DISPOSICIONES GENERALES
- 5 DISPOSICIONES TRANSITORIAS
- 5 DISPOSICIONES FINALES

Esta norma señala que no se consideran accidentes de trabajo:

1. Si el afiliado se hallare en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico, droga o sustancia psicotrópica.
2. Daño intencional
3. Intento de suicidio
4. Acción de delito
5. Las que se deriven de fuerza mayor o caso fortuito

Es importante resaltar que dicha norma pone de manifiesto que son consideradas enfermedades profesionales u ocupacionales las que son publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo a más de la que determine internamente la Comisión de Valuación de Incapacidades (CVI).

Se señala los factores de riesgo específicos: Químico, Físico, Biológico, Ergonómico, y Sicosocial, que son el origen de la enfermedad profesional u ocupacional, que ocurre en aquellos lugares de trabajo donde exista exposición a este tipo de riesgo, para ello es necesario probar la relación causa-efecto.

Esta norma define la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyos elementos son:

a. Gestión Administrativa:

- Política;
- Organización;
- Planificación;
- Integración – Implantación;
- Verificación/Auditoría interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión;
- Control de las desviaciones del plan de gestión;
- Mejoramiento continuo;
- Información estadística.

b. Gestión Técnica:

- Identificación de factores de riesgo;
- Medición de factores de riesgo;
- Evaluación de factores de riesgo;
- Control operativo integral;
- Vigilancia Ambiental y de la Salud.

c. Gestión del Talento Humano:

- Selección de los trabajadores;
- Información interna y externa;
- Comunicación interna y externa;
- Capacitación;
- Adiestramiento;
- Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.

d. Procedimientos y programas operativos básicos:

- Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- Vigilancia de la salud de los trabajadores (vigilancia epidemiológica);
- Planes de emergencia;
- Plan de contingencia;
- Auditorías internas;
- Inspecciones de seguridad y salud;
- Equipos de protección individual y ropa de trabajo;
- Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo.

2.5.2.4. Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo (SART: C.D. 333)

La Evaluación es importante para controlar los riesgos ocupacionales en las empresas, medir el nivel de desempeño por la seguridad y salud ocupacional por parte de los trabajadores, mando medios y gerentes de las organizaciones, a través de una serie de verificaciones e indicadores de gestión que ayudan para la verdadera gestión en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son siempre una pérdida para las empresas.

En noviembre del 2010 el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social implementó el Reglamento de AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO, mediante Resolución C.D. 333, normativa de carácter obligatorio que se debe aplicar en el entorno laboral de quienes están bajo su responsabilidad.

El Ecuador al implementar este nuevo sistema de auditorías de riesgos del trabajo, para con ello obtener un mejor control de las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, de la aplicación de la normativa nacional e internacional en la prevención de riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores ecuatorianos y extranjeros residentes en el país.

El Reglamento del SART, tiene como objeto normar los procesos de auditoría técnica de cumplimiento de normas de prevención de riesgos del trabajo, por parte de los empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social.

Son objetivos de la auditoría de riesgos del trabajo:

1. Verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por las empresas u organizaciones de acuerdo a sus características físicas.
2. Verificar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organizaciones, analizar los resultados y comprobarlos de requerirlo, de acuerdo a su actividad y especialización.
3. Verificar que la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización se ajuste al diagnóstico, así como a la normativa técnico legal vigente.
4. Verificar la integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de la empresa u organización.
5. Verificar el sistema de comprobación y control interno de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el que se incluirá empresas u organizaciones contratistas.

En los procesos de la organización se auditará los siguientes componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con impacto al talento humano, clientes, sociedad y ambiente.

En cuanto a la Gestión Administrativa se menciona:

- **Política.-** Es el cumplimiento de las disposiciones legales de contar documentadamente con políticas que determinen y definan los factores de riesgo, los procedimientos de seguridad y salud ocupacional.

Estas políticas deben ser conocidas por todo el personal, expuestas en lugares visibles, actualizarlas periódicamente y comprometer el mejoramiento continuo de todos los involucrados. Incluye el aporte de recursos para este ámbito.

- **Planificación.-** Las empresas deben disponer de diagnósticos o evaluación del sistema de gestión que aplica para identificar las no conformidades; deben contar con una matriz de planificación que incluye objetivos, metas y actividades; conocimiento y participación de todas las personas (internos y externos), procedimientos mínimos para cumplir los objetivos.

Compromete recursos humanos, económicos, tecnológicos para garantizar resultados. Se define estándares de eficacia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y un cronograma de actividades indicando responsables, fecha de inicio y finalización de las mismas.

- **Organización.-** Contar con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Conformar las Unidades Preventivas: Unidad de Seguridad y Salud, Servicio Médico, Comité y delegado de SST.

Definir responsabilidades de SST de Gerentes, Supervisores, Trabajadores. Definir los estándares de desempeño de SST. Contar con

documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, manual de procedimientos, instrucciones y registros.

- ***Integración-Implantación.-*** Debe existir un programa de competencia previa a la integración e implantación del SGSST: identificación de necesidades, definición de planes, objetivos y cronogramas, desarrollo de actividades de capacitación y competencia, evaluación de eficacia del programa de competencia.

Desarrollar formatos para registrar y documentar las actividades. Integrar e implantar la política, la planificación, la organización, la auditoría interna de SST a la programación general de la empresa.

- ***Verificación / Auditoría Interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión.-*** Su normativa está claramente establecida en el art. 11 del SART.
- ***Control de las desviaciones del plan de gestión.-*** Se refiere a la reprogramación o ajustes para solventar los problemas de programación.
- ***Mejoramiento continuo.-*** Cuando se re planifica actividades del SST, se incorporan criterios de mejoramiento continuo, mejoras cualitativas y cuantitativas de índices y estándares del SGSST de la empresa.

En cuanto a la Gestión Técnica se menciona:

- ***La Identificación.-*** Es decir las categorías de factores de riesgo ocupacional con procedimientos reconocidos; Diagrama de flujo de procesos; Registro de materias primas, productos intermedios y terminados; Registros médicos de trabajadores en riesgo, hojas técnicas de seguridad de productos químicos.

Potenciales expuestos por puesto de trabajo; Identificación por profesional especializado en ramas afines a GSST, debidamente calificado.

- **Medición.-** Medir los factores de riesgo ocupacional en los puestos de trabajo con métodos y procedimientos reconocidos. Medición con estrategias de muestreo técnico. Los equipos de medición deben tener certificados de calibración. La medición se hace por profesional especializado en ramas afines a GSST, debidamente calificado.
- **Evaluación.-** Compara la medición ambiental y/o biológica de factores de riesgo ocupacional con estándares contenidos en la Ley. Evaluaciones de factores de riesgo por puesto de trabajo. Estratificación de puestos de trabajo por grado de exposición. Evaluación por profesional especializado en ramas afines a GSST, debidamente calificado.
- **Control Operativo Integral.-** Realizar controles de factores de riesgo ocupacional aplicables a puestos de trabajo con exposición superior a acción. Forma de establecer controles (etapa de planeación, en la fuente, en medios de transmisión, en receptor). Factibilidad técnica de controles. Incluir programas de control operativo de correcciones de conducta del trabajador, de gestión administrativa. Control por profesional especializado en ramas afines a GSST, debidamente calificado.
- **Vigilancia Ambiental y de la Salud.-** Establecer programas de vigilancia ambiental para factores de riesgo ocupacional con exposición superior a la acción. Establecer programas de salud para factores de riesgo ocupacional superior a la acción. Mantener registros por 20 años desde terminación de la relación laboral. Mantener los resultados de vigilancia ambiental y biológica, para definir la causa-efecto e informar a las autoridades.

2.5.2.5. Instructivo de aplicación del Reglamento del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo. (SART) (Resolución N°12000000-536)

El procedimiento en base al instructivo de aplicación del reglamento para el sistema de auditoría de riesgos del trabajo – SART conlleva seis fases:

PRIMERA: La DSGRT formulará y evaluará el plan anual de ejecución de las auditorías a nivel nacional.

SEGUNDA: La DSGRT, establecerá, mantendrá y actualizará trimestralmente un banco de datos a nivel nacional de los profesionales auditores o empresas auditoras del SART.

TERCERA: El responsable de la UPRT planteará una planificación trimestral previa y asignará las empresas objetivo a cada auditor.

CUARTA: Se notificará, al representante legal de la empresa a ser auditada y al representante de los trabajadores, de la fecha, los auditores asignados, los documentos requeridos para el análisis y verificación y el programa de la auditoría.

QUINTA: El auditor del SGRT procederá a evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, recabando las evidencias del cumplimiento de la normativa y regulaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, para lo cual verificará la implementación de los requisitos técnico legales, aplicables en Gestión administrativa, Gestión Técnica, Gestión Talento Humano y Procedimientos y Programas Operativos.

SEXTA: Durante la Auditoría se procederá al registro de las evidencias de no conformidad, la evaluación índice de eficacia del Sistema de Gestión según el método matemático establecido en artículo 11 para el Reglamento del SART y la presentación del informe que recoja técnica y legalmente la justificación final del estado del sistema de gestión.

Como medida complementaria para promover la importancia de la vigencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo se ha instaurado un Sistema de incentivos a empresas y trabajadores destacados en el desempeño de la prevención de riesgos laborales que consiste en una mención honorífica y la concesión de diplomas por el Seguro General de Riesgos del Trabajo – IESS, entregadas en actos públicos.

Las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad y Social IESS de siniestralidad laboral han puesto de manifiesto la necesidad de impulsar el cumplimiento formal de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Resulta fundamental la implantación de un sistema de auditorías de riesgos que permita evaluar que el desempeño de las actividades preventivas se realiza forma estructurada, coordinada e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la organización. Este sistema se complementa con el fomento de un verdadero cambio cultural donde todas las personas involucradas en la empresa, desde gerencia a operarios, compartan unos valores y creencias positivos hacia la seguridad y salud laboral.

La finalidad ulterior del IESS y sus resoluciones es garantizar la salud de los trabajadores y el incremento de la productividad y competitividad, que estos programas de control técnico conllevan para las organizaciones y el país.

Las organizaciones cada vez más conscientes de esta ventaja competitiva y la rentabilidad de la aplicación de la normativa en seguridad laboral han comenzado a implementar sistemas de gestión, que son certificados y auditados por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo (DSGRT).

Los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud Laboral deben comprender la siguiente información: la política empresarial en seguridad y salud; el diseño de la estrategia; la identificación y evaluación de los riesgos laborales; la participación de los trabajadores; los programas de prevención; la capacitación y adiestramiento; la investigación, análisis y reporte de accidentes y enfermedades profesionales; registros estadísticos; la prevención y combate contra incendios y desastres, entre otros.

2.5.2.6. Procedimiento para Investigación y análisis de accidentes de trabajo

En el Ecuador el instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ha aprobado la NORMATIVA PARA EL PROCESO DE INVESTIGACION DE ACCIDENTES – INCIDENTES DEL SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, CI 118 del 10 de julio de 2001.

Esta normativa, es utilizada por los profesionales de Riesgos del Trabajo en la investigación de la siniestralidad ocurrida en las empresas.

El procedimiento para investigación y análisis de accidentes de trabajo, tiene como objetivo deducir las causas que generan los accidentes a través de un previo conocimiento de los hechos acaecidos, con el fin de poder diseñar e implantar medidas correctoras encaminadas, tanto a eliminar las causas para evitar la repetición del mismo accidente o similares, como aprovechar la experiencia para mejorar la prevención en la empresa.

Esta normativa establece el procedimiento de investigación de accidentes del trabajo, el cual se ejecuta a través de las siguientes etapas:

1. Revisión de antecedentes
2. Observación del lugar del hecho
3. Declaraciones y Conocimiento del estado de opinión
 - 3.1. Recomendaciones generales sobre el interrogatorio
4. Revisión documental proporcionada por la empresa
5. Determinación de las causas
6. Establecimiento de causas básicas
7. Determinación de medidas correctivas
8. Establecimiento de posibles responsabilidades patronales

Para la investigación de accidentes de trabajo, y la identificación de las causas, esta norma recomienda se aplique algún método de análisis, en este caso sugiriendo el método del árbol de fallos, que es una técnica ampliamente difundida en el análisis de sistemas de seguridad que permite presentar de forma sistemática toda la lógica de las causas que condicionaron y desencadenaron el accidente.

Mediante el árbol de fallos se analiza la gestión, el procedimiento técnico y la conducta del hombre, que lo condicionaron hasta encontrar las causas o motivos básicos.

Este método es un proceso de encadenamiento o secuencia lógica que partiendo del accidente, se determina un primer nivel de fallos o factores causales (sucesos intermedios) que solos o en combinación determinaron la ocurrencia del hecho, luego se determina todos los posibles fallos o causales que dieron lugar a las causas del primer nivel y así sucesivamente hasta llegar a las causas elementales o básicas, cuya descomposición se detiene cuando no precisan de otras anteriores para ser explicadas, cuando existe ausencia de información o antecedentes que propiciaron una determinada situación de hecho.

El proceso sucesivo de descomposición de fallos debe extenderse hasta que a criterio de los investigadores exista la certeza de que se ha agotado el análisis de todos los posibles fallos que condicionaron el accidente y por consiguiente se dispone de los elementos necesarios para determinar las medidas de prevención que aseguren la no repetición de otros accidentes por causas similares, es recomendable realizar en etapas sucesivas y en tiempos diferentes para enriquecer la elaboración de esta técnica.

El objetivo fundamental de la investigación es lograr conocer al máximo toda la información de ocurrencia de un evento no controlado, para generar acciones futuras de control que minimicen la posibilidad de su recurrencia.

De una investigación de accidentes de trabajo efectiva se puede lograr:

- a) La descripción precisa de los acontecimientos.
- b) La identificación de las causas reales (riesgo, suceso y consecuencias) que originaron el accidente.
- c) Una base para calcular la probabilidad de recurrencia y su potencial de pérdida, estableciendo de esta forma las causas (riesgo, suceso y consecuencias) críticas de eventos futuros.
- d) La determinación de los controles recomendados, definiendo su prioridad de ejecución a partir del análisis de las causas y estimando unos costos de su implementación.
- e) La identificación de las tendencias de la accidentalidad, a través del análisis de la información arrojada por un número significativo de eventos.
- f) Permiten demostrar a los trabajadores el interés y la importancia que da la Empresa al control de las causas que generan la accidentalidad y su impacto negativo sobre su salud.

Es importante contar con un programa de investigación de accidentes de trabajo:

- Elaboración y difusión de la Directiva de Investigación de Accidentes, donde se destaque la importancia y los beneficios que se obtienen de una investigación oportuna y completa. Adicionalmente, la Directiva debe incluir: qué accidentes e incidentes se investigan y los criterios de valoración de pérdida.
- Establecer el procedimiento que deben seguir todos los trabajadores para reportar los accidentes y los incidentes, haciendo divulgación del mismo, de tal forma que se garantice su comprensión y aplicación.
- Establecer el procedimiento para la investigación de los eventos que sean reportados, indicando los pasos, responsables y herramientas a emplear.
- Diseñar los instrumentos requeridos para la investigación de los eventos: formularios para reporte e investigación y modelo de informe de investigación.

- Establecer el procedimiento que permitirá efectuar el seguimiento de la ejecución de las acciones correctivas, al igual que medir el impacto que éstas tienen sobre las causas reales identificadas y los responsables de realizar el seguimiento.

El resultado final de todo el proceso debe consignarse en el informe de investigación de accidente, donde se deben plasmar los siguientes datos:

1. Identificación del informe: se refiere a la identificación del evento, donde deben incluirse: área, lugar del accidente, fecha y hora del accidente, datos del lesionado (nombre, cargo, experiencia, tiempo perdido, parte lesionada, tipo de lesión, agente del accidente y agente de la lesión), datos relativos al daño a la propiedad (propiedad dañada, costo del daño y que generó el daño).
2. Evaluación de pérdida del riesgo si no es corregido: evaluación que se realiza estimando el potencial de pérdida y la probabilidad de ocurrencia de la pérdida.
3. Descripción del evento: Narración de los acontecimientos que derivaron el accidente de trabajo.
4. Análisis de causalidad: Ubicar en este espacio las causas a las que se llegaron después del análisis de toda la información recopilada, diferenciando cuáles son causas técnicas y cuáles son causas humanas.
5. Acciones correctivas: Describir las acciones correctivas que se implementaron para controlar futuros eventos.

En caso de que la medida de intervención necesite de estudios posteriores, debe presentarse un Plan de Acción que indique la solución a implementarse con el soporte de planos, órdenes de trabajo, cotizaciones, órdenes de compra, etc. y por supuesto con un responsable.

La última etapa del proceso es el seguimiento de las acciones correctivas, de tal manera que se garantice su ejecución y se mida el impacto positivo que éstas generan en las causas que originaron el evento.

El impacto de las medidas correctivas sobre la causa real, se observará a través del análisis de causalidad de los accidentes en períodos futuros y por medio de otras acciones del programa, como pueden ser: las visitas de inspección, los análisis de tareas, entre otras.

La investigación de accidentes de trabajo, es un mecanismo utilizado para prevenir accidentes en el futuro. Una investigación debe buscar los hechos y no buscar los culpables. Al eliminar una o más de las causas se pueden prevenir la mayoría de los accidentes. La investigación de accidentes no sólo determina qué es lo que pasó, sino que también cómo y por qué.

El autor de este trabajo de investigación considera importante destacar la opinión emitida en septiembre del 2009, por parte del Ing. Víctor Hugo Arias Bejarano, catedrático de la Universidad Tecnológica Equinoccial, docente de la materia de análisis e investigación de accidentes, en la maestría de seguridad y prevención de riesgos del trabajo, que expuso en su texto: “ La investigación de accidentes es una técnica reactiva de prevención, que partiendo de un evento ya ocurrido, lo analiza para determinar las causas que lo han generado. De la correcta detección de las causas y de su control se impedirá la repetición de hechos similares.

La investigación exclusiva y rigurosa de los accidentes e incidentes es un elemento imprescindible de una política de seguridad y una fuente insustituible de medidas correctivas, que eviten la repetición de hechos similares a los que ocasionaron los daños o las pérdidas.

No existe un método único de investigación de accidentes, el método que se utilice para que sea válido, debe conseguir los objetivos de la investigación de accidentes, es decir cumplir con el objetivo principal de deducir las causas desencadenantes del suceso a partir del previo conocimiento de los hechos acaecidos así como detectar los fallos en el sistema preventivo de la empresa.

El control de estos fallos va a significar una mejora importante en la seguridad del mismo.

La investigación de accidentes es una actividad analítica de cierta complejidad, por ello conviene disponer de un procedimiento establecido que defina que tareas se deben realizar y en qué orden.

El tratamiento estadístico de los accidentes constituye una técnica general analítica de gran valor, pues permite el conocimiento sobre los accidentes y en base a ello orientar la actuación preventiva.

El análisis estadístico de los accidentes de trabajo, permite visualizar de una manera más objetiva la frecuencia y la gravedad de los accidentes dentro de una empresa. Además los índices estadísticos se emplean con el objeto de establecer comparaciones entre distintos países, regiones, ramas institucionales, empresas, períodos de tiempo, etc., permitiendo desarrollar políticas y procedimientos que nos permita mejorar las condiciones de trabajo.

Los más utilizados en seguridad, son los recomendados por la X y XIII conferencia internacional de estadísticos de trabajo de la OIT y son el índice de frecuencia, índice de gravedad, índice de incidencia, duración media de las bajas.

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante resolución C.D. 390 en referencia a la Investigación de Accidentes de Trabajo, menciona el art. 53 en cuanto a la investigación y control dando potestad a las Unidades de Riesgos del Trabajo para que investiguen los accidentes de trabajo, analicen los puestos de trabajo, verifiquen las condiciones de seguridad y salud ocupacional, en cumplimiento de la ley y emitan los correctivos técnico- legales para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Si como resultado de la investigación de accidentes de trabajo, del análisis de puesto de trabajo, seguimientos y auditorías, se desprende que existe inobservancia de medidas preventivas, la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos, aplicará la sanción que corresponda de conformidad a la ley y a las normas internas.

2.6. MARCO TÉCNICO - JURÍDICO DE LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ECUADOR

El marco jurídico que fundamenta el desarrollo de las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene en el Ecuador el rango de mandato constitucional.

En la Constitución del Ecuador, se consagran los derechos a la salud, el trabajo y la seguridad de los trabajadores como derechos sociales a cargo del Estado. Concretamente, en el Capítulo 4, De los derechos económicos, sociales y culturales, Sección segunda, Del trabajo, se encuentran referencias específicas sobre las obligaciones de tutelar este derecho. De igual manera, este derecho a la salud laboral, se encuentra reconocido en los Tratados internacionales sobre la materia.

La fuente normativa que consagra este derecho es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). (Durán, 2006), que se encuentra bajo vigilancia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y del que Ecuador es Estado Parte, desde su entrada en vigor, el 03 de enero de 1976.

En el artículo 7º del PIDESC, se consigna que: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial:...b) La seguridad y la higiene en el trabajo.

De forma complementaria, el artículo 12º de este Pacto, define el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, y la necesidad de que los Estados Partes, adopten las medidas pertinentes que aseguren un disfrute pleno de este derecho. Medidas que entre otros objetivos, incluirán el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

El Capítulo IV del Código de Trabajo del Ecuador, trata sobre los riesgos de trabajo. Esta legislación, igual que ocurre en la mayoría de países de la Región, fue promulgada pensando en la protección de los trabajadores, que ejecutan sus labores en un esquema de subordinación y remuneración formal, pues se omitían consideraciones para la población trabajadora que no tenía acceso a contratos formales de trabajo.

Esta situación fue crítica, en tiempos donde el crecimiento del sector informal y el empleo sin seguridad social, afectó sobremanera a la clase trabajadora, en la época de las famosas tercerizadoras poco a nada hacían por la seguridad y salud de sus dependientes, esto cambió de forma radical por pronunciamiento del pueblo ecuatoriano a través de la consulta popular que se dio en el Gobierno del Economista Rafael Correa, eliminando las tercerizadoras, y exigiendo dentro del marco legal a los empresarios la afiliación obligatoria al seguro social de sus trabajadores so pena de sanciones fuertes, de la misma manera los entes de control han puesto más énfasis en las inspecciones a las empresas para verificar conformidades y no conformidades del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los trabajadores.

Con el transcurrir de los años, se han adoptado o desarrollado un conjunto de reglamentos sectoriales, los cuales norman las condiciones de seguridad que deben prevalecer en distintas actividades económicas. De esta forma, en la actualidad, se cuenta con el Reglamento Trabajadores Portuarios, Reglamento de Seguridad para la Construcción, Reglamento General de Plaguicidas, Reglamento de Seguridad Minera, y otros más.

Otra normativa más general o transversal también ha sido acogida. De los ejemplos más notorios, se encuentran el Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos y el Reglamento de Responsabilidad Patronal.

Por más de 27 años el Ecuador ha tenido en vigencia el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, como base técnica y legal en la Prevención de Riesgos del Trabajo, su ámbito de aplicación está direccionado a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, y que en estos últimos años viene tomado fuerza dado el evidente desconocimiento que existía de dicha norma.

Este último representa el marco general para la coordinación de las acciones de las entidades e instituciones públicas del Ecuador, en el tema de prevención y disminución de los accidentes y enfermedades laborales.

Por otro lado, la República del Ecuador, ha ratificado numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): cincuenta y cinco vigentes en la actualidad, de los que treinta, tratan específicamente sobre la seguridad y salud en el trabajo. El No. 110 sobre las plantaciones, el No. 115 sobre la protección contra las radiaciones, el No. 136 sobre el benceno, el No. 139 sobre el cáncer profesional, el No. 119 sobre la protección de la maquinaria, el No. 148 sobre el medio ambiente de trabajo y el No. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Pese a que los Convenios No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, considerados como fundamentales en la materia, no han sido ratificados, han servido de fuente de inspiración en la legislación nacional sobre la materia.

Este contexto jurídico y normativo, reseñado en los párrafos anteriores, se ha transformado radicalmente con la adopción por parte del gobierno del Ecuador, de la Decisión 584, denominada Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta acción se da en el marco del proceso de integración de la Comunidad Andina, del cual participan Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, y la decisión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores se dio en el mes de junio del año 2003.

2.6.1. El Riesgo laboral en el Ecuador.- enfoque teórico - jurídico

Enfoque teórico.- En las condiciones de trabajo se sintetiza la forma como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor. Como aspecto particular de la vida humana, el ambiente del trabajo refleja las condiciones en las cuales el trabajador debe desempeñar su oficio en una empresa y su ocupación específica en su puesto de trabajo. Está determinado por todos los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo y la ocupación que ejecuta el trabajador, estos aspectos son las Condiciones de Trabajo. La calidad del ambiente de trabajo está muy relacionada con los riesgos a los cuales está sometido todo trabajador y la carga de trabajo que debe asimilar.

Un buen ambiente de Trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y que por lo tanto ocasione menos fatiga o cansancio a nuestro cuerpo lo cual redundaría en menores riesgos para nuestra vida.

Una adecuada planificación del ambiente del trabajo permite disminuir la carga de trabajo, eliminar muchos riesgos innecesarios, y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes laborales y se preserva la salud del trabajador ecuatoriano.

Toda actividad humana supone asumir ciertos riesgos. Comprender la importancia que posee el contar con un adecuado reconocimiento de ellos en el lugar de trabajo es vital para nuestro bienestar laboral.

Por ejemplo, el Ruido es un factor de riesgo que puede causar una enfermedad Ocupacional, la Sordera Profesional. El Riesgo es el efecto que puede producir un Factor de Riesgo.

EL RIESGO constituye la posibilidad general de que ocurra algo no deseado, mientras que el FACTOR DE RIESGO actúa como la circunstancia desencadenante, por lo cual es necesario que ambos ocurran en un lugar y un momento determinados, para que dejen de ser una opción y se concreten en afecciones al trabajador.

Enfoque Jurídico.- El Código de Trabajo en su TITULO IV.- DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.- Capítulo I.- Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador, manifiesta en su Art. 347.- Riesgos del trabajo.- “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”.

Que la Resolución N° 390 expedida por el Concejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el 21 de noviembre del 2011, en su capítulo VI en referencia a la prevención de riesgos del trabajo, art. 50 sobre el cumplimiento de las normas, dice que las empresas sujetas al régimen de regulación y control del IESS, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo, establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamento y disposiciones de prevención y auditoría de riesgos del trabajo.

2.6.2. Función y Responsabilidad del Técnico en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo

Enfoque jurídico.- El Marco Normativo Ecuatoriano, hace referencia al cumplimiento de obligaciones en materia de Seguridad y Salud y específicamente al Artículo 15 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. D.E. 2393 / 1986, sobre la conformación de Unidades de Seguridad e Higiene del Trabajo y liderazgo en los programas de prevención de riesgos laborales.

Art. 15.- En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una *Unidad* de Seguridad e Higiene, dirigido por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad.

Las empresas o centros de trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de una Unidad de Seguridad e Higiene.

Técnico en la materia.- Consultado el diccionario de Cabanellas, se identifica así al experto, perito o especialista en una rama del conocimiento o de la ejecución. Por la calidad y base de su labor, el artista científico, cuando realmente domina lo que dice y lo que hace”.

La Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, por su parte, en el artículo 44 al referirse a los niveles de formación determina que el nivel de educación “destinado a la especialización científica o entrenamiento profesional avanzado” es el cuarto nivel o de posgrado. Corresponden a este nivel, los títulos intermedios de posgrado: especialista y diploma superior y los grados de magíster y doctor.

Por lo antes indicado:

- a. El requisito académico de los profesionales que dirigen las Unidades de Seguridad e Higiene en centros de trabajo con cien o más trabajadores y con cincuenta a cien trabajadores en empresas o entidades calificadas como de “alto riesgo” es: Formación de cuarto nivel (posgrado) en la materia.
- b. Los profesionales a cargo de las Unidades de Seguridad e Higiene de los Centros de Trabajo, en caso de no reunir la formación requerida, deben cursar programas de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo o equivalente (ver Acuerdo Ministerial 219, RO. 083 del 17 de agosto de 2005).

El Dr. Byron Cárdenas Aguirre, Director Regional del Ministerio de Trabajo, en agosto del 2007, manifestó que para liderar el desarrollo de programas preventivos en centros de trabajo cuya especificidad no consta en los literales anteriores, se contará con personal competente, debidamente acreditado y registrado en el Ministerio de Trabajo.

Reforma Legal 2012.- Mediante Registro Oficial N° 845 de fecha miércoles 5 de diciembre 2012, mediante Acuerdo Ministerial N° 0203, aprobado por el Dr. Francisco Vacas Dávila, Ministro de Relaciones Laborales del Ecuador, se expidió el Manual de Requisitos y Definición del Trámite de Aprobación del Reglamento de Seguridad y Salud, cuyo contenido se pone de manifiesto al indicar que para el registro de profesionales y técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo se tomará en cuenta dos criterios, en cuanto a Educación Formal:

A= Superior Intermedio (Tecnólogo, Técnico)

B= Superior Terminado (Profesional)

El Art. 3 del mencionado acuerdo ministerial, indica que el término Técnico en la materia corresponde a un profesional de tercer nivel registrado en la Senacyt, y que tenga conocimientos en Seguridad y Salud o en disciplinas afines como: Salud Ocupacional, Prevención de Riesgos Laborales, Ergonomía, Ambiente, Higiene y Seguridad Industrial.

Finalmente en dicho acuerdo ministerial se menciona en la primera disposición transitoria que los técnicos de Seguridad y Salud que tuvieron sus registros antes de la emisión de este acuerdo, mantendrán la categorización obtenida.

Es notorio que en dicho acuerdo no se menciona en absoluto los títulos de cuarto nivel o los posgrados en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, y que bastaría con el título de tercer nivel para ejercer tales funciones.

A criterio del autor de este trabajo de investigación, quedaría minimizado el profesionalismo y la especialización con la que han venido formando las universidades ecuatorianas respecto a técnicos y médicos, tanto en materia de prevención de riesgos laborales, como en salud ocupacional; de quienes he mencionado en el desarrollo de este trabajo que podrían ser considerados los potenciales peritos judiciales en materia laboral, dada su formación profunda en aspectos técnicos científicos y porque no decirlo jurídicos.

2.6.3. La Responsabilidad Patronal frente a la protección de los trabajadores contra riesgos laborales

Enfoque jurídico.- La Responsabilidad Patronal se produce cuando, a la fecha del siniestro por la inobservancia de las disposiciones de la Ley de Seguridad y de las normas reglamentarias aplicables, el IESS no pudiere entregar total o parcialmente las prestaciones o mejoras a que debería tener derecho un afiliado, jubilado o derechohabientes; debiendo el empleador o contratante del seguro cancelar al IESS por este concepto, las cuantías de responsabilidad patronal establecidas en el reglamento.

La Responsabilidad Patronal puede generarse en:

- El Seguro de Salud Individual y Familiar y en los subsidios de este seguro
- En el Seguro de Invalidez, Vejez, y Muerte
- En Auxilios de funerales
- El Seguro de Cesantía
- En el Seguro de Riesgos del Trabajo: Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional.

Responsabilidad Patronal es la sanción económica impuesta por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a aquellos empleadores que omiten cumplir con sus responsabilidades dentro del ámbito laboral, lo que tiene como consecuencia la acción coactiva para proteger al trabajador afectado o perjudicado.

El IESS concede la prestación, en la parte debida a la omisión o culpa del empleador, solamente cuando se haga efectiva la responsabilidad de éste, a menos que presente garantía satisfactoria para el pago de lo que debe por la respectiva prestación.

El pago de la responsabilidad patronal debe realizarse dentro de los 15 días posteriores a la fecha de notificación, caso contrario se aplica intereses y multas.

En los casos de generarse derecho de otorgamiento de pensiones por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se determina la responsabilidad cuando:

- a) El empleador no inscribió al trabajador, ni pagó aportes al IESS antes de la ocurrencia del siniestro.
- b) El empleador se encuentra en mora en el pago de los aportes al momento del accidente de trabajo o al momento de la calificación de la enfermedad profesional o el cese provocado por ésta.
- c) El empleador por sí o por interpuesta persona, no comunicó al IESS, el siniestro, dentro de los 10 días laborables contados a partir de la fecha del accidente de trabajo o del diagnóstico de presunción inicial de la enfermedad profesional.
- d) Si a consecuencia de las investigaciones realizadas por las Unidades de Riesgos del Trabajo, se determina que el accidente de trabajo o enfermedad profesional ha sido por incumplimiento y / o inobservancia de las normas sobre prevención de riesgos del trabajo, aún cuando esté al día en el pago de aportes; y
- e) Los aportes correspondientes a uno de los 12 meses de aportación, anteriores a la fecha del siniestro, fueron pagados con una extemporaneidad de 3 meses.

Con respecto a la cuantía por responsabilidad patronal a consecuencia de riesgo del trabajo se establece:

- a) El valor actuarial de la renta a pagarse, cuando no inscribió al trabajador o se encuentre en mora al momento del accidente, y a consecuencia de las investigaciones ha existido inobservancia de las normas de prevención de riesgos.
- b) El valor a un salario básico unificado, cuando no se notificó oportunamente (10 días) contados a partir de la fecha del accidente.
- c) Un valor entre 3 y 30 salarios unificados por inobservancia de las normas de prevención.

- d) El valor equivalente a la sumatoria de los aportes, pagados con una extemporaneidad de 3 meses, con un recargo del 10%.

La responsabilidad patronal dentro de la normativa jurídica protege los derechos del trabajador, lo cual responde al espíritu social de la legislación laboral, cuyas garantías no pueden ser desconocidas; de allí que la responsabilidad patronal es ineludible.

La Legislación Laboral del Ecuador, establece que el empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones que reconoce la ley, en todo caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare afiliado y protegido por el régimen de seguridad social.

En caso de que el empleador no hubiera remitido al IESS el aviso de entrada, o el trabajador no estuviera registrado y se comprobare el derecho de afiliación del trabajador accidentado, éste tendrá derecho a las prestaciones correspondientes, pero su valor será cobrado al empleador de acuerdo con las normas para el cálculo de la responsabilidad patronal en el Seguro de Riesgos del Trabajo.

Cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el empleador está obligado a acatar y controlar el cumplimiento de las normativas respectivas a la prevención de riesgos para beneficio del trabajador, caso contrario, se ve obligado a cumplir con la sanción pecuniaria establecida por el IESS.

El Código de Trabajo, vigente, en su art. 359 respecto a las indemnizaciones del empleador, asumirá su responsabilidad patronal siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del seguro social y protegido por éste, el empleador quedará exento de responsabilidad en un accidente de trabajo en los siguientes casos:

1. Cuando hubiese sido provocado inintencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma.

2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate.
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar. La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

La Ley de Seguridad Social en su art. 95 sobre la acción para perseguir la responsabilidad patronal dice: Dentro de los treinta (30) días de producido el hecho que la determina, el IESS iniciará el juicio coactivo correspondiente contra el empleador en mora.

El juicio concluirá o podrá suspenderse por pago en efectivo o por suscripción de un convenio de purga de mora con alguna de las garantías señaladas en el art. 93 de esta Ley. Bajo la responsabilidad pecuniaria del Director General o Provincial o del funcionario que ejerza la jurisdicción coactiva por delegación, según corresponda.

El art. 158 respecto a la responsabilidad patronal por riesgos del trabajo, dice: “ El patrono que, en cumplimiento de esta Ley, hubiere asegurado a los trabajadores al IESS y se halle bajo su servicio, se les pagará el cien por ciento (100%) de su remuneración el primer mes, y si el período de recuperación fuera mayor a éste, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo.

Pero si estos se produjeran por una culpa grave del patrono o de sus representantes, y diere lugar a indemnización según la legislación común, el IESS procederá a demandar el pago de esa indemnización, la que quedará en su favor hasta el monto calculado de las prestaciones que hubiere otorgado por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo, si lo hubiere.

Que mediante imperio de la Ley, con fecha 26 de septiembre del 2012, el Poder Ejecutivo dada la atribución conferida por el numeral 6 del art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, expidió en el Registro Oficial N° 797, La Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales y en su disposición transitoria segunda resolvió que los empleadores que no hubieren afiliado a sus trabajadores con relación de dependencia en los últimos tres (3) años, así no se mantenga la relación laboral en la actualidad, no serán sujetos de sanción y podrán afiliarlos extemporáneamente al IESS, dentro del plazo de seis (6) meses contados desde la expedición de la presente ley... sin perjuicio de la responsabilidad patronal que se genere.

Mediante Resolución N° 298 del 23 de diciembre del 2009, se expide el nuevo Reglamento General de Responsabilidad Patronal, cuyo cuerpo de ley en su capítulo V hace referencia a la responsabilidad patronal en el seguro de riesgos del trabajo: accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicha norma indica en su art. 16 que el empresario incurre en responsabilidad patronal, cuando:

- a) Los tres meses de aportación inmediatamente anteriores a la fecha del accidente de trabajo o del diagnóstico de la enfermedad profesional, hubieren sido cancelados extemporáneamente en un solo pago.
- b) El empleador no hubiere inscrito al trabajador; y, el empleador o el contratante del seguro se encontrare en mora de pago de aportes al momento del accidente de trabajo o al momento de la calificación de la enfermedad profesional o del cese provocado por ésta.
- c) El pago de los aportes correspondientes al mes del siniestro se realiza extemporáneamente.
- d) El empleador por sí o por interpuesta persona, no hubiere comunicado a la Unidad de Riesgos del Trabajo o a la dependencia del IESS más cercana, la ocurrencia del siniestro, dentro de los diez días laborales, contados a partir de la fecha del accidente de trabajo del diagnóstico de la presunción inicial de la enfermedad profesional.
- e) Si a consecuencia de las investigaciones realizadas por las Unidades de Riesgos del Trabajo, se determinare que el accidente o la enfermedad

profesional ha sido causada por incumplimiento y/o inobservancia de las normas sobre prevención de riesgos del trabajo, aún cuando estuviere al día en el pago de aportes.

El Decreto 2393.- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo en su art. 186 en relación a la responsabilidad pecuniaria dice que recaerá sobre el patrimonio individual de la empresa respectiva, sin perjuicio de las acciones que en consideración a dichas responsabilidades pueda en su caso ejercitar la empresa contra terceros.

El Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo en su art. 55 manifiesta que cuando las investigaciones realizadas por los organismos de prevención de riesgos del IESS, apareciere que el accidente o la enfermedad profesional se ha producido por inobservancia de las medidas preventivas establecidas en la Ley, reglamentos y ordenanzas por las dependencias de riesgos del trabajo, el asegurado tendrá derecho a las prestaciones correspondientes, pero su valor deberá ser cobrado al empleador de conformidad con las normas que rigen para los casos de responsabilidad patronal en el seguro de riesgos del trabajo.

El art. 57 establece la responsabilidad patronal por riesgos del trabajo cuyo cálculo se establece:

Primera.- Cuando el afiliado con tiempos normalmente aportados dentro del régimen del Seguro General, no cumple con los requisitos para adquirir el derecho a una renta, la responsabilidad patronal será igual al valor actuarial de la renta por riesgos del trabajo en los siguientes casos:

- a) Cuando a consecuencia de las investigaciones realizadas por los servicios de prevención de riesgos del trabajo, se establece que el accidente o enfermedad profesional ha sido causada por Inobservancia del patrono a las normas vigentes de prevención de riesgos del trabajo.
- b) Cuando la empresa se encuentre en mora mayor a tres meses.

- c) Cuando la empresa no ha entregado al IESS el aviso de entrada del trabajador dentro de los cinco días hábiles posterior al ingreso del trabajador de la empresa.
- d) Cuando pese haber entregado la empresa al IESS, el aviso de entrada del trabajador, lo hubiere omitido en sus planillas de pago.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuenta con fuertes armas jurídicas para asegurar que el empleador cumpla con sus responsabilidades laborales, utilizando la facultad que en teoría jurídica se denomina “auto tutela”, el IESS puede por sí solo determinar la responsabilidad patronal, imponer intereses por mora e iniciar acciones para hacer efectivo el cobro.

Finalmente es importante señalar en el presente trabajo de investigación, que con fecha 14 de julio 2011, mediante memorando N° PAN-FC-011-109, el Arquitecto Fernando Cordero, Presidente de la Asamblea Nacional del Ecuador, entregó el Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social para tipificar y sancionar como infracción penal la No afiliación de los trabajadores en relación de dependencia en el IESS; sin que exista hasta la fecha la ejecución a dicho proyecto, el cual se enfoca en el art. 73 para reformar dicha ley, estableciendo responsabilidad personal de funcionarios y representantes de las personas jurídicas, estableciendo sanción penal por falta de afiliación, estableciendo denuncia por falta de afiliación, y sanción por falta de pago de aportes y fondos de reserva.

En dicho proyecto se suprimiría el art. 148, y se concedería seis meses a partir de la promulgación de la ley, concluido el plazo entraría en vigor la norma penal, cuya sanción sería de dos meses a un año de prisión y multa de dos a cuarenta salarios básicos unificados del trabajador en general.

2.6.4. Obligaciones de los empresarios en la prevención de riesgos del trabajo

La Prevención de Riesgos Laborales es la actividad que tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, este objetivo se logra a través del conjunto de actuaciones a realizar tanto por empresarios y trabajadores. El empresario deberá garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, para lo cual habrá de:

1. Evitar riesgos.- minimizando o eliminando aquellos que sean evitables.
2. Evaluar los Riesgos.- Determinando aquellos riesgos que no pueden evitar, para lo cual habrá que analizar las características de las instalaciones, equipos de trabajo, agentes químicos, físicos o biológicos, utilizados etc. La evaluación debe hacerse al inicio de la actividad o cuando se modifiquen los equipos, las condiciones de trabajo, ingreso de nuevos trabajadores etc.
3. Planificar a y aplicar la actividad preventiva.- De existir situaciones de riesgo una vez efectuada la evaluación, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con el objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Dichas actividades preventivas conllevará la realización de acciones tales como:

- Establecer procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores.
- Instruir a todas las personas con responsabilidad jerárquica en la empresa la obligación de incluir la prevención de riesgos en toda actividad que realicen u ordenen.
- Determinar qué medidas de seguimiento y control preventivo hay que efectuar.
- Prever las medidas de vigilancia de la salud que se facilitarán a los trabajadores.
- Planificar las acciones a tomar ante posibles situaciones de emergencia.

- Diseñar la formación y establecer los procedimientos de información para los trabajadores y sus representantes.
- Establecer cauces de cooperación con otros empresarios con los que se comparta lugares de trabajo o instalaciones, a fin de asegurar el cumplimiento de la legislación; así como las empresas de trabajo temporal cuando utilicen sus servicios de puesta a disposición de trabajadores.
- Facilitar y controlar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de otros empresarios con los que contrate o subcontrate actividades a realizar en su centro de trabajo.
- Asegurarse que la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles que facilite a otros empresarios para la realización de las operaciones contratadas, aunque no se desarrollen en su centro de trabajo, no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores que los utilicen.
- Establecer procedimientos para elaborar y conservar la documentación resultante de las actividades y medidas preventivas.
- Asegurar una protección suficiente y adaptada a las circunstancias de mujeres en situación de embarazo o parto reciente, jóvenes menores de 18 años, trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Consultar a los trabajadores y a sus representantes, con la debida anticipación, antes de poner en práctica cualquier medida que pueda afectar al nivel de protección de la salud y la seguridad.
- Establecer canales para recibir las propuestas y sugerencias de los trabajadores y sus representantes, sobre riesgos en el trabajo.

El incumplimiento de las obligaciones que en materia de seguridad y prevención de riesgos del trabajo, por parte de los empresarios, deriva en responsabilidades, según cada legislación, sea de índole administrativo (multas), sea civil (indemnización en caso de daño o accidente) y penal (delito de lesiones laborales, delito contra la seguridad en el trabajo o delito por imprudencia).

Toda normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo obliga al empresario a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, su relación directa implica el control del lugar de trabajo, las instalaciones, maquinas, herramientas que entrega al trabajador para la realización de su actividad laboral, dentro de sus obligaciones está evaluar los riesgos existentes en la actividad y adoptar medidas preventivas, formar y capacitar a sus trabajadores en la prevención de riesgos en el trabajo.

La Legislación Ecuatoriana establece la obligación para los empleadores de dictar su política, de crear un servicio de prevención, de contar con un comité de seguridad y salud, de tener una gestión técnica cuya primera tarea es la evaluación de riesgos, etc.

El código de trabajo en su capítulo IV, art. 42.- obligaciones del empleador, en referencia a riesgos del trabajo establece en los siguientes numerales:

Numeral 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.

Numeral 31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.

El Código de Trabajo en su Capítulo V.- De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo, el *Art. 410* es muy claro al señalar sobre las Obligaciones respecto de la prevención de riesgos a la que están sujetas los empleadores quienes están obligados a asegurar a sus trabajadores, y obligados a brindar condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

La Ley de Seguridad Social, respecto a las obligaciones del empleador, debe estar al día para que el trabajador o sus deudos tengan derecho a sus prestaciones, en caso de incumplimiento el art. 94 determina que será responsable de los perjuicios causados al asegurado o sus deudos, responsabilidad que el IESS hará efectiva mediante coactiva.

El Reglamento de Seguridad Radiológica, emitida mediante Decreto Supremo N° 3640 y publicado en el Registro Oficial N° 891 del 08 de agosto de 1979, en su art. 7 en referencia a la notificación del empleador a sus trabajadores dice.-

El empleador está obligado a lo siguiente:

- a) Informar a las personas que trabajen en un área restringida sobre la existencia de radiación y sobre los problemas de seguridad asociados con la exposición a dicha radiación, así como las precauciones y procedimientos que se deben tomar para reducir la dosis de radiación. Deberá además instruir a dichas personas sobre las disposiciones de este reglamento.
- b) Informar trimestralmente al personal la dosis de radiación recibida durante su tiempo de trabajo, evaluada por el dosímetro personal.
- c) Exhibir o mantener disponible la licencia otorgada por la CEEA, tanto al personal como a la institución, así como el certificado de inspección de las fuentes y máquinas de radiación.
- d) Proporcionar al personal copias del formulario, instructivo de normas de protección contra la radiación, elaborado por el CEEA y asegurarse de que se le instruya sobre sus deberes y derechos.
(CEEA= Comisión Ecuatoriana de Energía Atómica.)

El Art. 9 en referencia a los registros indica que es obligación del empleador mantener:

- a) Llevar los registros personales de cada trabajador profesionalmente expuesto en áreas controladas en las que constará:
 1. Licencia de trabajo
 2. Índole de las tareas que realiza
 3. Tipo de radiación y/o contaminación posible

4. Resultados de las operaciones de monitoreo industrial
 5. Resultado de los reconocimientos médicos.
- b) Deberá también mantener récords de toda persona que entre en un área restringida
 - c) Mantener registro de las inspecciones a equipos e instalaciones certificadas por el CEEA.
 - d) Mantener registros de los usos de radioisótopos y máquinas generadores de radiación.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto 2393).- Título I.- Disposiciones Generales:

Art. 11. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

7. Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

(Inciso añadido por el Art. 3 del Decreto 4217) La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.

8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.
9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

2.6.5. Obligaciones de los trabajadores en la prevención de riesgos del trabajo.

Los trabajadores en materia de prevención de riesgo laboral y salud ocupacional, tienen la obligación y deber de autoprotección y el de cooperación con el empresario, esto implica que debe velar por su propia seguridad e integridad física, y también por la de terceros, que pudieran verse afectados por sus acciones u omisiones. El Código de Trabajo, vigente, en su art. 36, inciso segundo es muy claro al determinar que tanto el empleador como sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. El Código de Trabajo en su art. 172, en referencia a las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato con el trabajador, previo visto bueno, podría aplicar el numeral 7 que dice: Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

El Código de Trabajo en su Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador en el Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador en referencia a los literales b, c, g, i, que hace mención a seguridad y prevención de riesgos del trabajo:

- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

El Código de Trabajo en su Capítulo V.- De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo en referencia a las obligaciones del trabajador, en el inciso segundo del Art. 410.- Sobre Obligaciones respecto de la prevención de riesgos, dice que Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto 2393).- en el Art. 13. Se indica las obligaciones de los trabajadores:

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.

2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
5. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
6. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
7. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.
8. (Agregado por el Art. 4 del Decreto 4217) Acatar en concordancia con el Art. 11, numeral siete del presente Reglamento las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la Comisión de Evaluación de las Incapacidades del IESS, sobre cambio temporal o definitivo en las tareas o actividades que pueden agravar las lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa, o anteriormente.

El Ecuador como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) tiene la obligatoriedad de cumplir con lo establecido en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento de Aplicación.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece la obligatoriedad de contar con una Política de Prevención de Riesgos Laborales, además de las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y

personal vulnerable (objeto de protección personal), las sanciones que deberán aplicar los países miembros.

2.6.6. Términos y Definiciones técnico - jurídicas en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales (RECAI, 2007, p. 4 a p. 65)

Absentismo laboral.- Faltas de asistencias intermitentes del trabajador a su lugar de trabajo que, aunque sean justificadas, pueden suponer la extinción de la relación laboral.

Abuso de confianza.- Infidelidad consistente en burlar o perjudicar a una persona que había concedido el oportuno crédito.

Accidente de trabajo.- Lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena.

(Art. 348 Código de Trabajo) Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Accidente de trabajo in itinere.- Lesión corporal que sufre el trabajador al ir al lugar de trabajo o al volver de éste a su domicilio de residencia.

Accidente de trabajo leve.- Lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena, que se caracteriza por una baja gravedad para su integridad física y por la inexistencia de secuelas

Accidente de trabajo mortal.- Incidencia sufrida por el trabajador, con resultado de muerte, en el desarrollo de las labores propias del trabajo que efectúa por cuenta ajena

Accidente de trabajo muy grave.- Lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y cuyas consecuencias para la integridad física revisten especial gravedad (invalidez, amputación, paraplejia, etc.)

Accidente de trabajo sin baja.- Lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena, que no supone una incapacidad temporal para el desarrollo de su actividad laboral.

Accidente no laboral.- Lesión corporal que sufre el trabajador durante su actividad u ocupación no laboral, que le mantiene en periodo de baja para el desarrollo de sus obligaciones profesionales.

Acción preventiva.- Conjunto de medidas y actuaciones de obligada consideración y adopción que responden al deber del empresario de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

Acta de infracción.- Documento público extendido por la Inspección de Trabajo en aquellas situaciones en las que se constatan hechos constitutivos de alguna de las infracciones previstas en el orden social, de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en la normativa legal vigente.

Actividad especialmente peligrosa.- Trabajo o tarea de gran exposición al riesgo para las personas.

Acto de conciliación.- Comparecencia de las partes desavenidas (empresario y trabajador) con el propósito de llegar a una transacción, satisfactoria para ambas, con anterioridad al procedimiento judicial propiamente dicho.

Acto inseguro.- (OHSAS 18001:2007) Son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador.

Afiliación de los trabajadores en la seguridad social.- Gestión de obligado cumplimiento por parte del empleador en virtud de la cual se solicita la inclusión del trabajador en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

Agente anestésico o narcótico.- Sustancia que actúa sobre el sistema nervioso central, limitando la actividad cerebral y produciendo un efecto sedante.

Agente asfixiante.- Sustancia que actúa sobre el ejercicio normal de la función respiratoria por su capacidad de impedir o dificultar el transporte de oxígeno.

Agente biológico.- Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia y toxicidad.

Agente carcinógeno.- Sustancia que por inhalación, ingestión o penetración cutánea puede producir cáncer o aumentar su frecuencia.

Agente contaminante.- Agente de naturaleza física, química o biológica que, estando presente en el ambiente laboral, puede provocar, en función de las características de exposición al mismo, efectos nocivos en la salud de los trabajadores.

Agente corrosivo.- Sustancia que actúa sobre los tejidos humanos, destruyéndolos o degradándolos.

Agente extintor.- Sustancia que se impulsa sobre los combustibles en ignición o sus proximidades con el fin de provocar la extinción del fuego. Los más comunes son el agua, la espuma física, el polvo, el anhídrido carbónico y el halón.

Agente físico.- Manifestación energética que puede producir, en supuestos de exposición no debidamente controlados, accidentes o enfermedades de diversa consideración. Los más significativos a estos efectos son el ruido, las vibraciones, las radiaciones, la iluminación y el calor.

Agente irritante.- Sustancia que tiene la facultad de producir reacciones locales en la epidermis o en las mucosas al entrar en contacto con ellas.

Agente mutágeno.- Sustancia que puede producir alteraciones en el material genético de las células.

Agente pneumoconiótico.- Sustancia que afecta por inhalación directamente a los pulmones.

Agente químico.- Elemento o compuesto, sólo o mezclado con otros, tal como se presenta en estado natural o producción por cualquier actividad laboral, sea producido intencionadamente o no, al que pueden estar expuestos los trabajadores.

Agente sensibilizante.- Sustancia que da lugar a reacciones alérgicas que pueden afectar a la piel o a la función respiratoria.

Agente sistémico.- Sustancia capaz de alterar el funcionamiento de uno o varios órganos e, incluso, algunos de los sistemas vitales del cuerpo humano.

Agente teratógeno.- Sustancia que puede provocar malformaciones o anomalías en el feto

Alcoholismo.- Estado de embriaguez. Trastorno temporal producido por el abuso en la ingestión de bebidas alcohólicas.

Almacenamiento y manipulación de cargas.- Tareas con significativa importancia en materia de Prevención de Riesgos Laborales y que deben realizarse, en todo caso, en las debidas condiciones de seguridad para la integridad de los trabajadores, prestando especial atención a los elementos utilizados para ello (escaleras, aparatos de elevación y transporte) y a la manipulación manual.

Alta del trabajador.- Trámite administrativo, que debe cursar el empresario, consistente en comunicar a la Seguridad Social el ingreso en la empresa de aquellos trabajadores cuyos servicios contrate siempre y en todo caso antes del inicio de los mismos.

Alta dirección, personal de.- Trabajador que ejercita poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, actuando con plena autonomía y responsabilidad, sólo limitado a las directrices emanadas del órgano de gobierno y administración de la empresa.

Alumbrado de emergencia.- Sistema previsto para situaciones en que se producen disfunciones en el suministro de energía eléctrica que afectan a la iluminación general. Ha de ser una instalación fija provista de fuente de energía propia que le permita entrar en funcionamiento automáticamente y que cumpla su cometido durante un mínimo de una hora desde que se produjo el fallo.

Ambiente de trabajo.- Conjunto de factores y condicionantes circunstanciales que rodean y determinan el desarrollo de una actividad laboral.

Analgésico.- Sustancia que produce la eliminación o reducción temporal de la sensibilidad al dolor.

Anemia.- Disminución de la concentración de hemoglobina o del número de eritrocitos (glóbulos rojos) por debajo de lo considerado mínimo y suficiente.

Ansiedad.- Temor de un sujeto ante un peligro real o imaginario.

Anticipo.- Importe económico percibido por el trabajador, antes del día establecido para ello, a cuenta de lo hasta ese momento trabajado.

Antigüedad.- Tiempo transcurrido para el trabajador desde el día en que inicia su relación laboral en la empresa.

Antiinflamatorio.- Fármaco capaz de combatir cualquiera de las manifestaciones de la inflamación.

Apertura de centro de trabajo.- Trámite en virtud del cual el empresario efectúa la comunicación a la autoridad laboral competente, en el modelo oficial establecido al efecto, del inicio o la reanudación de las actividades (dentro de los treinta días siguientes a la apertura del centro de trabajo).

Arco eléctrico.- Haz o flujo luminoso utilizado como manantial luminoso y fuente de calor, que se produce por la puesta en contacto de los extremos de dos elementos conductores conectados a los bornes de un generador de corriente continua.

Arritmia.- Alteración en el ritmo de las contracciones cardíacas.

Artrosis.- Afección crónica de las articulaciones de naturaleza degenerativa y no inflamatoria.

Asfixia Dificultad o paro de la función respiratoria.

Asistencia sanitaria.- Actividad que tiene por objeto la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos destinados a conservar o restablecer la salud de los beneficiarios de la Seguridad Social, así como su aptitud para el trabajo. Las contingencias cubiertas son la enfermedad común o profesional, el accidente laboral o no, y el embarazo, parto y puerperio.

Atmósfera contaminante.- Condiciones ambientales del lugar de trabajo que vienen marcadas por una concentración de materias o sustancias que pueden significar un riesgo para la salud de los trabajadores.

Atmósfera inflamable.- Condiciones ambientales del lugar de trabajo caracterizadas por una alta concentración de materias o sustancias con componentes o derivados de gas combustible

Auditoría de prevención de riesgos laborales.- Evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva que verifica la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión de prevención instaurado, así como si éste es adecuado para alcanzar los objetivos de la organización en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Baja del trabajador.- Obligación, que recae en la figura del empresario, de comunicar a la Seguridad Social el cese en la empresa de aquellos trabajadores cuyos servicios contrató.

Baja médica.- Situación de incapacidad temporal del trabajador certificada por el facultativo que ha realizado el reconocimiento médico de su estado de salud.

Balizamiento.- Señalar con marcas o dispositivos la delimitación física de una zona de trabajo con el fin de evitar los riesgos que supondría la superación de los límites establecidos.

Boca de incendio equipada.- Instalación de extinción de incendios compuesta por los siguientes elementos: boquilla, lanza, manguera, racor, válvula y manómetro.

Todos estos elementos deben encontrarse debidamente acoplados entre sí, conectados permanentemente a una red de abastecimiento de agua siempre en carga y convenientemente alojados (puede ser de 25 o 45 mm. de diámetro de manguera)

Botiquín.- Mueble donde se guardan medicamentos y apósitos que en general sirven para atender urgencias médicas.

Bradycardia.- Lentitud anormal del pulso.

Caducidad.- Periodo de tiempo transcurrido el cual se extingue un derecho, una facultad, una instancia o un recurso. Tiene en común con la prescripción los mismos fines y fundamentos y se diferencia en que resulta indisponible para las partes y es apelable de oficio (no se interrumpe sino que se suspende).

Calendario laboral.- Programa temporal que comprende el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Es obligatorio exponerlo en lugar visible en cada centro de trabajo.

Calzado de seguridad.- Equipo de protección individual con el que se pretende preservar la integridad de los pies y las piernas de los trabajadores, existiendo diferentes prestaciones y diseños en función de los requerimientos y las condiciones de trabajo existentes.

Camilla.- Especie de litera que se utiliza para transportar enfermos o heridos.

Capacidad procesal.- Aptitud personal para intervenir en un proceso judicial como parte. La tiene toda persona que, con carácter general, esté en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Carencia.- Periodo de tiempo durante el que no se tiene derecho a las prestaciones contractualmente pactadas.

Carga de trabajo.- Esfuerzo físico o mental que debe realizar el trabajador para desarrollar la actividad laboral para la cual ha sido contratado.

Carga física.- Esfuerzo fisiológico exigido al trabajador en el desarrollo de su actividad a lo largo de la jornada de trabajo.

Carga mental.- Nivel de actividad intelectual preciso en el desarrollo de la actividad laboral para la que ha sido contratado el trabajador.

Casco de seguridad.- Equipo de protección individual cuya finalidad es salvaguardar y proteger la parte superior de la cabeza del trabajador contra golpes que puedan provocar traumatismos o heridas.

Categoría profesional.- Clasificación profesional que permite identificar el contenido de la prestación laboral (funciones y retribuciones)

Central de alarma (incendios).- Equipo de control en el que se recibe la información de los sistemas de alarma ante la detección de un incendio (Permitiendo su concreta localización). Se ocupa de dar pronto aviso de las circunstancias a los servicios responsables de su extinción.

Centro de atención primaria (CAP).- Establecimiento público donde se dispensa asistencia médico farmacéutica.

Centro de trabajo.- Unidad productiva con organización específica que ha de ser dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

Certificado de profesionalidad.- Documento que acredita la capacitación técnica adquirida en acciones de formación profesional ocupacional y que faculta para el desarrollo satisfactorio de una determinada profesión u oficio.

Cese laboral.- Extinción del contrato de trabajo que regula la relación laboral entre empresario y trabajador, finalizando de forma definitiva las obligaciones establecidas entre ambas partes.

Choque.- Síndrome consecutivo a la disminución prolongada del volumen sanguíneo caracterizado por tensión arterial baja, diversa sintomatología relacionada y que requiere atención médica urgente.

Cierre de centro de trabajo.- Sanción impuesta por la autoridad competente cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en materia de seguridad y salud de los trabajadores, que supone el cese temporal o definitivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

Cierre patronal.- Clausura temporal del centro de trabajo acordada por el empresario para supuestos de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva, dirigido a preservar la integridad de las personas, los bienes o las instalaciones y limitado al tiempo necesario para remover tales causas y asegurar la reanudación de la actividad.

Cinturón de seguridad.- Equipo de protección individual destinado a prevenir el riesgo de caída del trabajador que realiza trabajos en posición de suspensión o desde alturas considerables

Clasificación profesional.- Sistema específico de identificación de la actividad para la que ha sido contratado un trabajador.

Colesterol.- Sustancia grasa que existe normalmente en la sangre, en la bilis y en otros humores. Sus valores desviados de la normalidad se encuentran relacionados con las enfermedades cardiovasculares.

Color de seguridad.- Matiz cromático al que se atribuye una significación determinada en relación con la señalización en materia de seguridad y salud en el trabajo (rojo: prohibición, peligro; amarillo: advertencia; azul: obligación; verde: salvamento, auxilio, situación de seguridad)

Columna seca.- Instalación de extinción de incendios que viene exigida a todos los edificios y establecimientos cuya altura de evacuación sea superior a los 24 metros. Está compuesta por una toma de agua en fachada o en una zona fácilmente accesible al Servicio contra Incendios, con la indicación de "Uso Exclusivo de los Bomberos".

Coma.- Estado de sopor profundo con pérdida de conocimiento, sensibilidad y movilidad, que aparece en el curso de ciertas enfermedades o después de un traumatismo grave y, en especial, cuando existe afectación craneoencefálica.

Comburente.- Sustancia capaz de producir la oxidación necesaria para que se genere la reacción de combustión (el más significativo es el oxígeno).

Combustible.- Sustancia capaz de combinarse con el oxígeno u otro comburente para dar lugar al fenómeno de la combustión (acción o efecto de arder o quemar).

Comité de seguridad y salud.- Órgano paritario y colegiado de participación y representación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales de obligada constitución en empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.

Comité intercentros de seguridad y salud.- Órgano de participación, consulta y representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales creado en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de un Comité de Seguridad y Salud, previo acuerdo con los trabajadores y con las funciones que dicho acuerdo atribuya.

Compresión manual.- Técnica de primeros auxilios utilizada para controlar hemorragias externas consistentes en presionar la herida o la arteria principal que nutre la zona lesionada y así evitar la pérdida de sangre hasta que se reciba la necesaria ayuda médica profesional.

Comunicado de riesgo.- Documento en el que la persona responsable de la Inspección de Seguridad refleja los puntos o áreas de trabajo que deben ser inspeccionados por existir riesgos de accidente. Debe ser trasladado a la persona responsable en materia preventiva con el fin de que promueva y adopte las medidas necesarias para eliminarlo o reducirlo.

Conato de ignición.- Momento en el que el incendio se encuentra en la fase inicial por concurrir los cuatro factores en el espacio (calor o energía de activación, combustible, comburente y reacción en cadena) y en el tiempo con intensidad suficiente para provocar la inflamación del combustible

Condición de seguridad.- Estado circunstancial en el que se encuentran los distintos elementos de una empresa (equipos, instalaciones, procesos y operaciones) y que debe ser mantenida con el fin de evitar condiciones de riesgo para los trabajadores que puedan dar lugar a accidentes de trabajo.

Condición de trabajo.- Característica de un puesto de trabajo con influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

Condiciones termohigrométricas.- Circunstancias del medioambiente del trabajo, temperatura, humedad, velocidad del aire, tipo de vestimenta, consumo metabólico, etc., que condicionan el equilibrio térmico entre el hombre y el ambiente. El equilibrio de dichas condiciones es la causa de confort o desconfort térmico e incluso de un posible estrés térmico.

Condición insegura.- (OHSAS 18001:2007) Se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus tareas y que se refieren al grado de inseguridad que pueden tener las áreas de trabajo, maquinarias, equipos, y puntos de operación.

Conjuntivitis.- Inflamación de la membrana que cubre la porción anterior del globo ocular. Su causa puede ser básicamente infecciosa o alérgica.

Conmoción.- Trastorno funcional de una parte u órgano del cuerpo humano por golpe o contusión violenta.

Consignación de máquinas.- Estado en que se sitúa la maquinaria empleada en el proceso de producción, en nivel energético neutro y en situación de bloqueo, para poder tener acceso a la misma durante las operaciones de mantenimiento.

Constantes vitales.- Conjunto de reacciones del cuerpo humano imprescindibles para el normal funcionamiento de todo el organismo (pulso, respiración y presión arterial).

Consulta y participación de los trabajadores.- Derechos básicos e irrenunciables de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo cuyo efectivo ejercicio debe ser adecuadamente garantizado por el empresario (dotando de los oportunos cauces para que los trabajadores puedan contribuir con sus opiniones a la mejora de las condiciones preventivas de la empresa)

Contingencias comunes.- Eventualidades o riesgos derivados de toda actividad distinta a la propiamente laboral por los que existe la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el derecho a percibir la oportuna prestación en caso de producirse.

Contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.- Eventualidades o riesgos profesionales derivados de la actividad laboral por las que existe la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el derecho a percibir la oportuna prestación en caso de producirse.

Contratista.- Persona física o jurídica a la que se le adjudica la ejecución de un contrato de acuerdo a unas determinadas condiciones técnico-económicas previamente establecidas.

Contusión.- Lesión traumática producida en tejidos vivos por el choque violento con un cuerpo obtuso que no causa herida.

Convalecencia.- Fase pos terminal del curso de una enfermedad, en la que la persona se recupera para reanudar su vida normal.

Coordinador de seguridad y salud.- Técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las obligaciones de organización y coordinación en materia de Seguridad y Salud durante la ejecución de las obras de construcción en las que concurren dos o más empresas o una empresa y trabajadores autónomos.

Corticoide.- Sustancia segregada de la corteza suprarrenal o conseguida sintéticamente con importantes aplicaciones farmacológicas en inflamaciones, alergias, etc.

Cortinas de agua.- Mecanismo fijo de extinción de incendios basado en un sistema de cabezas rociadoras de agua que actúan, en forma de pantalla, simultáneamente contra la acción del fuego.

Cosa juzgada.- Efecto que produce la firmeza de las resoluciones judiciales y supone la preclusión de un ulterior juicio sobre el mismo objeto.

Costas procesales.- Desembolso económico que han de efectuar las partes por los gastos producidos durante el proceso (con carácter general deberán abonarlos la parte cuyas pretensiones hubieran sido totalmente rechazadas).

Daños y perjuicios.- Menoscabo personal, material o patrimonial que sufre una determinada persona y para cuyo resarcimiento íntegro existen los distintos cauces procesales previstos en materia de depuración de responsabilidades. Lo componen el daño emergente (pérdida sufrida) y lucro cesante (ganancia dejada de obtener).

Delegado de prevención.- Representante de los trabajadores en materia preventiva cuyas principales competencias son colaborar con la dirección, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores, ser consultado por la empresa y ejercer una labor de vigilancia y control del efectivo cumplimiento de la normativa vigente.

Delito contra la seguridad en el trabajo (legislación española).- Acción antijurídica tipificada en el Código Penal (artículo 316 del Código Penal aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre -BOE 24.11.95-) consistente en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física. La comisión de este tipo de delitos será castigada con la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses

Delito contra la seguridad social (legislación española).- Acción antijurídica tipificada en el Código Penal (en el artículo 307 del Código Penal aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre -BOE 24.11.95-) atribuible al que por acción u omisión, defraude a la Seguridad Social para eludir el pago de las cuotas de ésta y conceptos de recaudación conjunta, obtenga indebidamente devoluciones de la misma o disfrute de deducciones por cualquier concepto asimismo de forma indebida y con ánimo fraudulento, siempre que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de quince millones de pesetas. Este tipo de acción tiene reconocida una pena de prisión de uno a cuatro años y una multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía.

Delito contra los derechos de los trabajadores (legislación española).- Acción antijurídica tipificada en el Código Penal (en los artículos 311 al 318 del Código Penal aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre -BOE 24.11.95-) que vulnera los derechos de los trabajadores (imposición de condiciones laborales contrarias a la ley, convenio colectivo o contrato; tráfico ilegal de mano de obra; reclutamiento con técnicas engañosas o falsas; empleo de extranjero sin permiso de trabajo; promoción de la inmigración clandestina;

discriminación en el empleo; impedir el ejercicio de la libertad sindical; no facilitar las medidas de seguridad y salud adecuadas)

Demanda Acción de parte dirigida al órgano jurisdiccional competente en la que se formula una pretensión jurídica y que da lugar a un pleito.

Denuncia.- Manifestación verbal o escrita efectuada ante las autoridades judiciales o policiales, de un hecho punible, siendo una obligación por parte de toda persona que presencie la perpetración de cualquier delito público.

Depresión.- Síndrome caracterizado por una tristeza profunda e inmotivada y por la inhibición de todas las funciones psíquicas.

Derrame de líquidos.- Proyección accidental de fluidos debida al efecto de rebosamiento en tanques o depósitos o por la fuga de los recipientes que los contienen y que requiere una actuación de emergencia con el fin de controlar y minimizar el impacto para la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente.

Deshidratación.- Disminución o pérdida del agua corporal.

Desistimiento.- Acto procesal mediante el cual la parte actora renuncia a proseguir la acción iniciada.

Despido.- Extinción de la relación laboral existente entre trabajador y empresario, decidida unilateralmente por este último y que puede ser disciplinario o bien por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Detector de incendios.- Equipamiento que evidencia la existencia de fuego a través de algunos fenómenos que le acompañan: gases o humos, temperatura o radiación ultravioleta, visible o infrarroja.

Día hábil.- Jornada en la que pueden practicarse actuaciones judiciales (con carácter general todos los días del año excepto domingos y festivos)

Día inhábil.- Jornada no válida procesal o administrativamente para la realización de actos con plena eficacia jurídica.

Día laborable.- Jornada en la que se presta la pertinente relación laboral (a efectos del cómputo de los distintos plazos)

Diabetes.- Enfermedad metabólica que debuta en la juventud o en la época adulta relacionada con la secreción anómala o nula de insulina, lo que provoca estados de hipoglucemia tisular.

Diapasón.- Instrumental médico (lámina de acero doblada en forma de horquilla) empleado en el diagnóstico de los trastornos de la audición.

Diferencial.- Dispositivo de protección contra derivaciones de corriente hacia tierra y que tiene como misión principal proteger la vida de las personas, al evitar que las corrientes citadas puedan originar tensiones de contacto peligrosas.

Dimisión del trabajador.- Decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación derivada del contrato de trabajo, sin necesidad de alegar causa alguna que lo justifique.

Disco de ruptura.- Dispositivo de seguridad incorporado a los aparatos o instalaciones a presión que se rompe para aliviar una sobrepresión anormal.

Dislipemia.- Alteración de los niveles normales de triglicéridos (ácidos grasos).

Dispositivo de protección.- Mecanismo de seguridad disponible en un equipo de trabajo, para combatir sus riesgos (caídas de objetos, emanaciones de gases, rotura de elementos del propio equipo, incendio, explosión, etc...)

Dispositivo de seguridad.- Medio de protección contra los peligros que presentan generalmente las máquinas, que permite eliminar o reducir las consecuencias de un riesgo determinado.

Distancia de seguridad.- Medida geométrica establecida a partir de los datos antropométricos de la población y que tiene como finalidad impedir el acceso de una parte del cuerpo o su totalidad a una zona en la que exista riesgo, especialmente si éste es de tipo mecánico (aplastamiento, impacto, atrapamiento o arrastre).

Distancia visual.- Intervalo espacial que en materia de pantallas de visualización debe existir entre el ojo del usuario y el centro del elemento de comunicación visualizado.

Doble aislamiento.- Medida de protección habitualmente utilizada en aparatos eléctricos de baja tensión; el factor de seguridad se consigue mediante un doble aislamiento reforzado, controlándose con ello el riesgo de contacto eléctrico indirecto.

Dolo.- Voluntad intencional de un individuo caracterizada por la plena conciencia de la infracción de un deber o una obligación.

Dosímetro.- Equipo que se utiliza para medir la intensidad de la dosis de un determinado contaminante (ruido, radiaciones ionizantes...).

Dosis.- Cantidad determinada de un medicamento o agente terapéutico que se da al enfermo cada vez. En higiene industrial cantidad de contaminante absorbida por el organismo por unidad de tiempo.

Eccema.- Afección inflamatoria aguda o crónica de la piel que forma manchas irregulares y rojizas.

Ejecución de sentencia.- Mecanismo procesal en virtud del cual se solicita la tutela judicial para hacer efectivos los derechos reconocidos (obligación de entregar sumas de dinero o bienes, obligaciones de hacer o no hacer) en la sentencia que ha adquirido firmeza.

Electrocardiograma.- Trazado gráfico de las corrientes eléctricas producidas por la acción del músculo cardíaco, constituido por una línea quebrada, con ascensos y descensos, correspondientes a la actividad auricular y ventricular.

Empresa usuaria.- Entidad que contrata con una Empresa de Trabajo Temporal la cesión temporal de trabajadores para la prestación de los servicios requeridos. En materia de Prevención de Riesgos Laborales será responsable de la protección de la seguridad y salud de aquellos y de las condiciones de ejecución del trabajo.

Empresario.- A efectos laborales toda persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios de los trabajadores contratados dentro de su ámbito de organización y dirección.

Energía de activación.- Energía de naturaleza química, eléctrica o mecánica, para que se inicie la combustión de un material combustible.

Enfermedad profesional.- Deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición continuada a situaciones adversas.

(Art. 349 Código de Trabajo) Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Epidemiología laboral.- Técnica preventiva que en el marco de la Medicina del Trabajo, estudia las enfermedades relacionadas con el trabajo que aparecen en determinados sectores de actividad u ocupaciones, así como sus causas, su transmisión y métodos para combatirlas

Epígrafe de accidentes.- Código numérico que identifica en la tarifa de primas de accidentes de trabajo a los distintos sectores y actividades.

Epilepsia.- Afección caracterizada por crisis recurrentes con pérdida brusca del conocimiento y convulsiones.

Equipo de alarma y evacuación.- Conjunto de personas encargadas, en supuestos de emergencia, de activar la alarma y de dirigir la evacuación, conforme a las actuaciones explicitadas en el plan de emergencia.

Equipo de emergencia.- Conjunto de personas especialmente entrenadas y organizadas para evitar que se produzcan situaciones de emergencia y para activar y liderar, en el caso de que se produzcan, el oportuno Plan de Emergencia.

Equipo de lucha contra incendios.- Conjunto de personas especialmente organizadas para la prevención y extinción de los incendios.

Equipo de primera intervención.- Conjunto de personas encargadas de intentar controlar aquellos conatos de emergencia que se produzcan y puedan ser reconducidos con su sola intervención.

Equipo de primeros auxilios.- Conjunto de personas encargadas de prestar, durante la emergencia, la asistencia sanitaria de carácter primario a los lesionados antes de que llegue, si fuere necesaria, la ayuda médica externa.

Equipo de protección individual.- Equipo destinado a ser llevado o sustentado por el trabajador para que le proteja de uno a varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Equipo de salvamento.- conjunto de personas especialmente organizadas y adiestradas para situaciones de emergencia que requieran actuaciones especiales de evacuación.

Equipo de segunda intervención.- conjunto de personas que actúan cuando dada la gravedad de la emergencia, ésta no pueda ser controlada por los equipos de primera intervención. se encargan de enlazar o colaborar con los servicios externos de apoyo a la emergencia.

Equipo de trabajo.- instrumento, aparato, máquina o instalaciones utilizados en el desarrollo de la actividad laboral.

Ergonomía.- disciplina básica de la prevención de riesgos laborales que trata de la adaptación de los puestos de trabajo a las condiciones psicofísicas de los trabajadores.

Esfigmomanómetro.- instrumento para medir la tensión arterial.

Esfuerzo visual.- empleo enérgico de la visión provocado normalmente por un exceso o defecto de la iluminación.

Espirometría.- medición de la capacidad respiratoria de los pulmones.

Estabilidad al fuego.- aptitud de un elemento de construcción de permanecer inalterado en su función mecánica bajo la acción del fuego por un determinado

periodo de tiempo, se anota como ef seguido del número de minutos que dicho elemento de construcción garantiza esa condición (por ejemplo, ef60 o ef90).

Estadística de accidentabilidad.- método de análisis numérico que, en materia preventiva, permite conocer el tipo y número de incidentes que ocurren en una determinada secuencia temporal y en un concreto territorio y que permite estudiar sus causas y poder, si es preciso, reconsiderar las estrategias emprendidas en materia de seguridad y salud.

Estanquidad al fuego.- aptitud de un elemento de construcción de impedir el paso de llamas o gases calientes a través de él, por un determinado periodo de tiempo. se anota como pf seguido de una cifra que representa el número de minutos que dicho elemento de construcción garantiza esa condición, (por ejemplo, pf30 o pf60).

Estrés.- condición psíquica o biológica que causa un cambio en el estado mental o físico del individuo.

Estupor.- estado de inconsciencia parcial con ausencia o disminución de los movimientos y de reacción a los estímulos.

Etiqueta de peligro.- cédula que debe adherirse a todo envase, objeto, maquinaria o equipamiento y que advierte de situaciones de las que pueden derivar daños, por su uso o manipulación, para bienes o personas.

Evaluación de riesgos laborales.- proceso dirigido a estimar y valorar la magnitud de los riesgos laborales inherentes a la actividad, obteniendo la información necesaria para que el empresario cumpla con su obligación de adoptar todas aquellas medidas, de carácter preventivo, que resulten necesarias o convenientes con el fin de eliminarlos o, en caso de no ser posible, minimizarlos.

Excepción procesal.- Motivo jurídico que el demandado alega para hacer ineficaz la acción del demandante.

Exploración.- Evaluación de un enfermo a través de pruebas radio diagnósticas o de otra especialidad, junto con la inspección, palpación, auscultación, medida de constantes vitales y/o tests de laboratorio.

Exposición al riesgo.- Estado de situación susceptible de generar daños a los trabajadores y que, por ello, debe ser evaluada y, caso de ser posible, eliminada o reducida.

Extintor.- Aparato a presión que contiene un agente (agua, polvo, espuma física, anhídrido carbónico o halón) que puede ser proyectado y dirigido sobre un fuego por acción de una presión interna o externa, con el fin de proceder a su extinción.

Fatiga profesional.- Disminución de la capacidad física y mental del trabajador motivado por haber realizado un determinado trabajo sin haber guardado el oportuno y necesario reposo.

Fibrilación ventricular.- Contracción desordenada de las fibras cardíacas, lo que impide al corazón latir sincrónicamente y desarrollar su acción de bombeo de la sangre.

Ficha de seguridad de producto.- cédula informativa que debe ser facilitada al comprador de un producto peligroso en la que deberán contenerse una serie de informaciones entre las que destacan: la identificación del producto y del responsable de su comercialización, la identificación de los peligros y primeros auxilios y las características de su correcto uso.

Fiebre.- Síndrome, generalmente de carácter patológico, caracterizado por elevación de la temperatura corporal.

Finiquito.- Recibo mediante el cual se da por terminada la relación laboral y el trabajador certifica que su empleador le ha liquidado cuantas obligaciones tenía con él en razón a dicha relación.

Fonendoscopio.- Instrumento médico (consistente en dos tubos de goma que enlazan la boquilla que se aplica al organismo con dos auriculares) que intensifica los sonidos de auscultación y sirve además para la determinación topográfica de las vísceras.

Formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.- Actividad básica en materia preventiva que, en cumplimiento del deber de protección, que incumbe al empresario, consiste en que cada trabajador reciba

una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en dicha materia, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

Fractura.- Rotura o quebranto de un hueso producida traumática o espontáneamente.

Fraude de ley.- Figura jurídica que contempla aquellos actos que se realizan al amparo del texto de una norma que persiguen un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él. su calificación supone la aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

Frecuencia cardíaca.- Número de pulsaciones en un periodo de tiempo determinado (con carácter general se puede considerar normal valores entre 60 y 80 pulsaciones por minuto)

Frecuencia respiratoria.- Número de respiraciones en un periodo de tiempo determinado (con carácter general se puede considerar normal valores entre 14 y 20 respiraciones por minuto)

Fuego.- Desprendimiento de energía, producido por la combustión de un cuerpo acompañado generalmente de humos y/o llamas.

Fuerza mayor.- Circunstancia impeditiva del cumplimiento de una obligación, independientemente de la voluntad de las partes.

Fusible e interruptor magnetotérmico.- Dispositivo de seguridad incorporado a la instalación eléctrica, al objeto de evitar los riesgos de sobrecarga o cortocircuito.

Gafas y oculares.- Equipo de protección individual con el que se pretende preservar la integridad de los ojos del trabajador, existiendo diferentes prestaciones y diseños en función de los requerimientos y las condiciones de trabajo existentes (protegen de la proyección de partículas, contra radiaciones solares, infrarrojos y ultravioletas).

Golpe de calor.- Afección que padece el trabajador, consistente en un rápido aumento de la temperatura corporal, en situaciones en las que la combinación de la carga de calor ambiental y la carga de trabajo es elevada.

Gripe.- Enfermedad infecciosa aguda causada por un virus que produce fiebre, fenómenos catarrales de las vías respiratorias y afectación del estado general.

Guantes de seguridad.- equipo de protección individual con el que se pretende preservar la integridad de las manos del trabajador, existiendo diferentes prestaciones y diseños en función de los requerimientos y condiciones de trabajo existentes (evitan heridas, erosiones, quemaduras...)

Gestión administrativa.- (Ohsas 18001:2007) Es el conjunto de políticas, estrategias y acciones que determinan la estructura organizacional, asignación de responsabilidades y el uso de recursos, en los procesos de planificación, implementación, y evaluación de la seguridad.

Gestión técnica.- (Ohsas 18001:2007) Sistema integral e integrado que busca identificar, desarrollar, aplicar y evaluar todos los conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes, y actitudes del trabajador, orientado a seleccionar, generar y potenciar al capital humano, que agregue valor a las actividades.

Hematíe.- Célula de la sangre llamada también glóbulo rojo o eritrocito.

Hemoglobina.- Heteroproteína de color rojo existente en los hematíes que transporta el oxígeno desde el aparato respiratorio hasta las células de los órganos.

Hemorragia.- Salida de la sangre de los vasos al exterior por su rotura accidental o espontánea.

Herida.- Lesión o rotura de los tejidos por una agresión exógena (puede ser incisa, contusa o punzante)

Hernia discal.- Desplazamiento del núcleo gelatinoso del disco intervertebral, bien sea por distensión de la envoltura periférica del disco o por rotura de la misma.

Hidrantes.- Dispositivos de lucha contra el fuego constituidos esencialmente por un conjunto de válvulas, cuerpo de la columna y racores, cuya finalidad es el suministro de agua a mangueras o a monitores directamente acoplados a él, o bien a tanques o bombas de los servicios de extinción, y que se encuentran situados en el exterior de los edificios.

Higiene industrial.- Disciplina básica de la prevención de riesgos laborales que tiene por objeto actuar sobre los agentes contaminantes (químicos, físicos o biológicos) que se encuentran en el medio de trabajo y que pueden afectar a la salud de los trabajadores (identificación, medición y valoración de aquéllos para su reducción o eliminación).

Hiperglucemia.- Aumento anormal de la cantidad de glucosa en la sangre circulante.

Hiperuricemia.- Síndrome producido por el exceso de ácido úrico en la sangre.

Hipoglucemia.- Disminución de la tasa de glucosa en la sangre.

Histeria.- Neurosis caracterizada, entre otros síntomas, por sensibilidad exagerada, convulsiones, parálisis, trastornos intelectuales y funcionales.

Horario de trabajo.- espacio temporal en el que se distribuye el periodo de trabajo y descanso y se establece el comienzo y el fin de la jornada laboral diaria.

Imprudencia profesional.- Conducta del sujeto profesional generadora de daños o perjuicios para terceros, con motivo de la infracción por aquél de los estándares de diligencia exigidos para el desarrollo de su actividad.

(art. 355 código de trabajo) es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.

Incidente.- (Ohsas 18001:2007) Suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño, o deterioro de la salud, sin tener en cuenta la gravedad o una fatalidad.

Incapacidad permanente.- Situación de alteración de la salud del trabajador que después de haber estado sometido a tratamiento, presenta reducciones

anatómicas o funcionales graves previsiblemente definitivas que disminuyen o anulan su capacidad laboral.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.- Situación de alteración de la salud que impide por completo al trabajador la realización de cualquier profesión u oficio.

Incapacidad permanente parcial.- Situación de alteración de la salud que ocasiona al trabajador afectado una disminución de su rendimiento para su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual.- Situación de alteración de la salud del trabajador que le impide la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre y cuando pueda dedicarse a otra distinta

Incapacidad temporal.- Situación de alteración de la salud del trabajador, por cualquier causa, que le impide temporalmente el desempeño de su trabajo.

Incidente.- Hecho accidental ocurrido en el desarrollo de una relación laboral que no produce pérdidas económicas cuantificables.

Indemnización.- Montante económico con el que se pretende resarcir un daño o perjuicio ocasionado. de acuerdo al principio de reparación integral deberá de contemplar el daño emergente (pérdida sufrida) y el lucro cesante (ganancia dejada de obtener).

Índice de frecuencia.- Parámetro estadístico utilizado en el estudio de la accidentabilidad laboral que pretende conocer cada cuanto tiempo se produce un accidente de trabajo (número de accidentes registrados en una empresa por el número total de horas trabajadas).

Índice de gravedad.- Parámetro estadístico utilizado en el estudio de la accidentabilidad laboral que pretende conocer las consecuencias producidas por los accidentes ocurridos (número de jornadas pérdidas en una empresa por el número total de horas trabajadas).

Índice de incidencia.- Parámetro estadístico utilizado en el estudio de la accidentabilidad laboral que indica el porcentaje del personal accidentado (número de accidentes ocurridos por el número de trabajadores expuestos).

Información de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.- Derecho básico e irrenunciable de los trabajadores que tiene por objeto la comunicación de todos aquellos aspectos relacionados con su seguridad y salud (riesgos laborales y medidas adoptadas para su eliminación o reducción).

Infracción laboral.- Acción u omisión antijurídica (que incumple las normas legales, reglamentarias y las cláusulas normativas de los convenios colectivos) tipificada y sancionada en la normativa laboral.

Insatisfacción laboral.- Estado anímico del trabajador que se caracteriza por el malestar, desagrado o desidia que muestra en el desarrollo de su actividad ordinaria y que puede suponer consecuencias perniciosas para su seguridad y salud así como para la productividad de la empresa. suele producirse por causas muy variadas entre las que destacan una retribución no adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas, un horario de trabajo intenso, tareas monótonas, difíciles o inexistentes relaciones con sus superiores o inestabilidad en el empleo.

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (insht).- Órgano científico, técnico y especializado de la administración general del estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

Intoxicación.- Estado crónico de envenenamiento provocado por la asimilación continua de pequeñas cantidades de un tóxico.

Investigación de accidentes.- Deber empresarial consistente en analizar documentalmente las situaciones que afectaron a la integridad de la salud del trabajador con el fin de conocer las causas que las provocaron y poder, en consecuencia, adoptar las oportunas medidas para evitar que las mismas vuelvan a producirse.

Jefe de emergencia.- Máxima autoridad del centro de trabajo en situación de emergencia que deberá actuar desde el centro de control, a la vista de las informaciones que reciba del jefe de intervención. se recomienda que se designe para ello a una persona con responsabilidad en la organización y que se encuentre habitualmente en la empresa.

Jefe de intervención.- Figura que se persona en el lugar en el que se produzca la emergencia, evalúa la situación, informa sobre la misma al jefe de emergencia, se somete a sus instrucciones y dirige, en su caso, los equipos de intervención.

Jornada laboral tiempo de trabajo efectivo que el trabajador ha de dedicar a la realización de la actividad para la que ha sido contratado (la duración máxima establecida legalmente es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual)

Jurisdicción social.- Ámbito de actuación de juzgados y tribunales competentes para conocer de las distintas pretensiones sustanciadas en materia laboral.

Jurisprudencia.- Doctrina establecida por el tribunal supremo al aplicar e interpretar de forma reiterada (al menos dos sentencias) la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.

Laudo.- Resolución dictada por un órgano arbitral.

Legitimación procesal.- Capacidad específica para ser parte activa o pasiva en un proceso determinado.

Lesión.- Daño o detrimento corporal.

Lesión permanente no invalidante.- Reducción anatómica o funcional causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, de carácter permanente que, sin incidir negativamente en la capacidad laboral del accidentado, implica una disminución o alteración de la integridad física del trabajador.

Lesión por movimiento repetitivo.- Daño o detrimento corporal producido por ciclos de trabajo reiterativos con movimientos rápidos de grupos musculares o tendinosos o por el mantenimiento de posturas fisiológicamente no neutras.

Leucocito.- Célula de la sangre llamada también glóbulo blanco que juega un papel crítico en el sistema inmune del cuerpo humano.

Ley de prevención de riesgos laborales.- Norma básica que pretende ser el pilar fundamental y el marco general de las acciones preventivas en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Ley de procedimiento laboral.- Norma legal en la que se regulan los distintos aspectos procesales del orden social: competencia, capacidad y legitimación procesal, actuaciones procesales, proceso ordinario, medios de impugnación, ejecución de sentencias.

Ley general de la seguridad social.- Norma legal reguladora del sistema de la seguridad social (ámbito de aplicación y estructura, afiliación, cotización y recaudación, acción protectora, servicios sociales, asistencia social, gestión, régimen económico e infracciones y sanciones), del régimen general y de la protección por desempleo.

Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.- Norma legal en la que se regulan las distintas acciones u omisiones que por contrariar o vulnerar el ordenamiento jurídico laboral merecen el oportuno reproche sancionador.

Libro de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social.- Documento registro en el que la inspección de trabajo y seguridad social refleja las consideraciones que estime conveniente en su actividad de vigilancia de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social (revisa el cumplimiento de las disposiciones existentes en materia de constitución, organización, gestión y funcionamiento de éstas)

Libro de incidencias.- documento registro de control y del cumplimiento del plan de seguridad y salud en obras de construcción. Debe mantenerse en todo momento en la obra, en poder de la dirección facultativa, o en su caso, del coordinador de seguridad y salud en la fase de ejecución de la obra.

Libro de matrícula.- Documento, debidamente legitimado por la inspección de trabajo de la provincia, que debe disponerse en cada centro de trabajo (sólo en los que haya trabajadores por cuenta ajena) y en el que se debe anotar las distintas incidencias laborales (altas, bajas, cambios de categoría profesional) referentes a cada trabajador.

Libro de reconocimientos médicos.- Registro de obligada llevanza tanto por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como por el instituto nacional de la seguridad social donde deben integrarse los resultados de los reconocimientos médicos efectuados a los trabajadores con riesgo de contraer enfermedades profesionales.

Libro de registros.- Documento en el que se deben inscribir una serie de circunstancias y que resulta de obligatoria llevanza para una serie de actividades (propensión a fuegos y ventilación en minas, administración de fármacos y botiquín en buques, operaciones de montaje y mantenimiento de los aparatos elevadores en obra...)

Libro de visitas.- Documento, debidamente legitimado por la inspección de trabajo y seguridad social de la provincia, que debe disponerse en cada centro de trabajo que posea la empresa, ocupe o no trabajadores por cuenta ajena, con la finalidad de que las fuerzas inspectoras efectúen, en sus visitas, las diligencias que estimen conveniente.

Lipotimia.- Pérdida súbita y transitoria del sentido y del movimiento. es un fenómeno frecuente pero, con carácter general, de escasa gravedad originado por una hipotensión o por deficiente riego de la masa encefálica

Local de descanso.- Instalación de reposo para los trabajadores, de dotación obligatoria cuando las condiciones de seguridad y salud de la actividad o el número de trabajadores así lo exijan (comedores, dormitorios....)

Lugar de trabajo.- Área del centro de trabajo, edificada o no, en la que los trabajadores deben permanecer o a la que pueden acceder en razón de su actividad profesional.

Lugar del accidente.- Emplazamiento en el que se ha producido el hecho, debiendo consignarse a efectos del parte de accidente, si ha sido en el centro de trabajo, en el desplazamiento en jornada laboral, "in itinere" o en otro centro o lugar de trabajo distinto del habitual.

Lumbalgia.- Dolor de la musculatura lumbar.

Luxación.- Dislocación de un hueso

Magnitud de riesgo.- Índice de referencia utilizado, para la valoración de los riesgos, en las evaluaciones de riesgos. se calcula comúnmente en función de los parámetros siguientes: consecuencias que se pueden producir en caso de accidente, tiempo de exposición al riesgo del trabajador y la probabilidad de que el accidente se produzca cuando se está en exposición

Maniobra de heimlich.- Técnica de recuperación consistente en abrazar con los dos brazos a la víctima desde su espalda rodeando la zona bajo las costillas y realizar una compresión brusca para intentar desobstruir la vía respiratoria.

Manómetro.- Instrumento para medir la presión.

Manual de autoprotección.- Documento marco en el que se establecen las bases técnicas para la elaboración y puesta en práctica de las distintas medidas de protección ante emergencias (evaluación del riesgo, inventario de los medios humanos y materiales precisos, plan de emergencia y programación de su implantación y revisión).

Masaje cardíaco.- Método terapéutico efectuado directamente sobre el corazón, con el fin de reactivar la normal frecuencia cardíaca.

Mascarilla.- Equipo de protección individual con el que se pretende preservar la integridad de las vías respiratorias ante la acción de sustancias peligrosas o contaminantes.

Materia explosiva.- Sustancia que por un aporte de energía térmica o un impacto puede originar una reacción en cadena con generación de ondas expansivas violentas.

Materia nociva.- Sustancia que, si bien presenta un grado de peligrosidad menor a las tóxicas, también puede dar lugar a intoxicaciones y lesiones de distinta consideración.

Materia tóxica.- Sustancia que por inhalación, ingestión o penetración cutánea puede provocar efectos agudos o crónicos en la salud de las personas o incluso su muerte.

Medicina de empresa.- Disciplina médica que estudia las patologías o afecciones producidas en el marco empresarial y procura los medios de prevención, diagnósticos y terapéuticos a su alcance con el fin de eliminarlas o minimizarlas.

Medicina del trabajo.- Disciplina básica de la prevención de riesgos laborales que tiene por objeto mantener al trabajador en un óptimo estado de salud, mediante técnicas preventivas (la epidemiología, la vigilancia de la salud y la educación sanitaria) y curativas (diagnóstico y tratamiento de los daños ocasionados por el trabajo).

Medidas cautelares.- Mecanismo de garantía decretado en favor del acreedor para el aseguramiento del cumplimiento por parte del deudor de las obligaciones contraídas con aquél.

Mejora voluntaria.- Beneficios sociales concedidos por el empresario al trabajador más allá de los mínimos legales obligatorios (por ejemplo, en materia de seguros).

Memoria de actividades preventivas.- Informe anual en el que se reseñan las distintas acciones e iniciativas abordadas por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales durante el ejercicio al que se refiere, su elaboración corresponde al servicio de prevención, debiendo éste someterlo a la consideración del comité de seguridad y salud.

Micro traumatismo repetitivo.- Trastorno por trauma acumulado, provocado por diversos factores de riesgo entre los que destacan los ciclos de trabajo reiterativos con movimientos rápidos de pequeños grupos musculares o tendinosos o por el mantenimiento de posturas fisiológicamente no neutras.

Movilidad funcional.- Facultad empresarial de cambiar el objeto de la prestación del trabajador, asignándole tareas distintas de las contractualmente pactadas y que pueden suponer una variación respecto a las propias de su categoría o especialidad

Movilidad geográfica.- Facultad empresarial de modificar el lugar de trabajo habitual del trabajador que supone un cambio de centro de trabajo y de residencia, puede ser con carácter temporal (desplazamiento) o definitivo (traslado).

Negligencia.- Omisión de la atención y diligencia debidas que puede ser o no generadoras de daños y perjuicios.

Nivel de presión acústica.- Índice habitualmente cifrado en decibelios, que mide la intensidad del ruido.

Nómina.- Recibo individual y justificativo del pago del salario

Norma de seguridad.- Instrucción dirigida al personal a través de la que se le informa de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas así como de las medidas preventivas de obligatoria adopción para poder eludirlos.

Norma más favorable.- Principio general del derecho que establece que los conflictos originados entre preceptos de dos o más normas laborales se resolverán, respetando en todo caso los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación del más favorable para el trabajador.

Obnubilación.- Disminución o anulación de las facultades mentales que provoca, entre otras consecuencias, vista nublada.

Obstrucción de las vías aéreas.- Acumulación de materias sólidas o líquidas en el interior de los conductos respiratorios que dificulta su normal funcionamiento.

Optometría.- Disciplina de la óptica que se ocupa de la medición de la agudeza visual y, en su caso, la selección de lentes para corregir los defectos diagnosticados.

Orden y limpieza.- Principios fundamentales que deben regir la política preventiva, incumbe su cumplimiento tanto a trabajadores como a empresarios y se materializan en mantener limpias y ordenadas las zonas de paso, salidas y vías de circulación, lugares de trabajo, y en especial, las salidas de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia.

Ordenanza laboral.- Regulación sistemática de las condiciones mínimas a las que han de sujetarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en los distintos ramos y actividades.

Organización de la prevención.- Análisis y designación de los recursos humanos que se van a ocupar de la gestión de los riesgos laborales en la empresa (asunción por el propio empresario, nombramiento de uno o varios trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención ajeno).

Organización internacional del trabajo (OIT).- Organismo vinculado a las naciones unidas cuyas funciones fundamentales son la de prestar a los estados miembros la necesaria asistencia técnica sobre determinadas materias (condiciones de trabajo, seguridad social, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...) y la de regular sobre aquellas que considere necesario universalizar (a través de sus convenios, recomendaciones y resoluciones). en materia de seguridad y salud destaca el convenio número 155.

Otoscopio.- Instrumento médico utilizado para el examen del conducto auditivo externo y de la membrana del tímpano.

Pantalla de visualización.- Equipamiento informático en el que se puede leer la información procesada y cuyo uso incorrecto puede provocar fatiga visual y afecciones musculares.

Paro cardiorespiratorio.- Cese violento, súbito y potencialmente reversible de las funciones respiratorias y circulatorias

Paralización de trabajos.- Suspensión temporal en el ejercicio de las actividades desarrolladas por constatarse la existencia de un riesgo grave e

inminente para la seguridad y salud de los trabajadores (hasta que se consiga eliminarlo). se considera infracción muy grave no paralizar ni suspender de forma inmediata a requerimiento de la inspección de trabajo, los trabajos o reanudarlos sin haber subsanado las causas que motivaron la paralización.

Paro de emergencia.- Dispositivo de seguridad necesario en determinado tipo de maquinaria que permite, en situaciones críticas, desactivar su funcionamiento.

Parte de accidente de trabajo.- Documento oficial por el cual el empresario comunica, a la entidad gestora o mutua con la que tenga concertadas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la ocurrencia de un accidente de trabajo, la forma en que se produjo, el lugar y las consecuencias del mismo.

Deberá cursarse, en el plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha del accidente o de la baja médica, para aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conllevan la ausencia del lugar de trabajo de al menos un día (sin contar el día del accidente), previa baja médica

Parte de asistencia sin baja laboral.- Documento oficial expedido por el facultativo que atiende la ocurrencia de un accidente de trabajo o la manifestación de una enfermedad profesional que no generan, ni en uno ni en otro caso, baja laboral.

Parte de confirmación de baja.- Documento oficial expedido por el facultativo que realizó el reconocimiento del trabajador incapacitado por el que se certifica que continúa éste en una situación que le impide para el desarrollo de su actividad. se emite al 4º día natural del inicio de la incapacidad y, sucesivamente, cada siete días a partir del primer parte de confirmación.

Parte de enfermedad profesional.- Documento oficial por el cual el empresario comunica, a la entidad gestora o mutua con la que tenga concertadas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, toda enfermedad que sufra un trabajador, produzca o no su baja o su muerte, en los tres días siguientes a aquél en el que se diagnosticó la misma.

Parte médico de alta.- Documento oficial expedido por el facultativo que realizó el reconocimiento del trabajador incapacitado por el que se decreta su sanación o curación y, en consecuencia, la reincorporación a sus tareas habituales.

Parte médico de baja.- Documento oficial expedido por el facultativo que realizó el reconocimiento del trabajador que ha sufrido el accidente de trabajo o enfermedad profesional por el que se decreta la situación de baja del mismo (contiene el diagnóstico, la descripción de la limitación de la capacidad funcional y la duración probable del proceso patológico).

Parte procesal.- Elemento personal interviniente en un proceso judicial, en calidad de titular del derecho a la jurisdicción, como demandante, o pretendiente de la tutela jurisdiccional, o demandado, o contra quien tal tutela se reclama.

Pérdida de consciencia.- Estado de cese temporal del conocimiento de consecuencias imprevisibles y que, por tanto, debe ser atendida en el caso de que el lesionado las sufra con carácter prioritario junto al pulso y la respiración.

Plan de emergencia.- Programa en el que se establece la organización de los medios humanos y materiales disponibles para la prevención de las emergencias y garantizar, en caso de que se produzcan, una evacuación del personal rápida, ordenada, controlada y eficaz

Planificación de actividades preventivas.- Obligación empresarial consistente en programar las actuaciones tendentes a la eliminación o reducción de aquellos riesgos laborales detectados en el proceso de evaluación y que ha de recoger actividades, plazos de ejecución, responsables y recursos económicos para su realización.

Prescripción.- Periodo de tiempo transcurrido el cual se extingue un derecho, una acción o una responsabilidad (se puede interrumpir a diferencia de la caducidad)

Prevención de riesgos laborales.- Conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Primeros auxilios.- Conjunto de procedimientos o técnicas que facultan al equipo designado a estos efectos para asumir, en situaciones de emergencia, la primera atención de los accidentados hasta la llegada de la asistencia médica profesional.

Principio pro operario.- Principio general del derecho por el que se entiende, que ante varias interpretaciones posibles de un precepto del derecho del trabajo, ha de aplicarse aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Probabilidad.- Posibilidad de que la secuencia de accidente se complete ante una situación de riesgo determinado.

Procedimiento laboral.- Cauce procesal a través del que se da trámite y resolución a los distintos conflictos que se generan en el orden social.

Procedimiento sancionador.- Método procedimental que se inicia de oficio, en virtud de acta de infracción o de liquidación, una vez efectuadas las investigaciones necesarias que permitan conocer los hechos ocurridos y poder, en consecuencia, imponer o no la oportuna sanción.

Profesión habitual.- Actividad laboral que desempeña el interesado o grupo profesional en que aquella está encuadrada. se trata de un expresión utilizada en el orden social para determinar la incapacidad permanente en su grado parcial o total y distinguirla así de la incapacidad permanente absoluta (esta última inhabilita para el ejercicio de todo tipo de trabajo).

Programa de mantenimiento.- Planificación empresarial de carácter preventivo y periódico que tiene por objeto la programación de las actividades, registro, archivo y análisis de la documentación generada y control de stocks de piezas de repuesto.

Promoción de la salud.- Actividad divulgativa que pretende la implantación de una cultura preventiva en el ámbito de la sanidad laboral con el fin de contribuir a la mejora de la seguridad y salubridad de las relaciones laborales.

Propagación del incendio.- Evolución del incendio en el espacio y en el tiempo

Protección colectiva.- Conjunto de sistemas o medidas cuya implantación tiene por objeto preservar la integridad y la salud de un grupo o de todos los trabajadores (dispositivos de seguridad, plataformas, redes, diferenciales, señalización de los riesgos...)

Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos.- Conjunto de sistemas o procedimientos necesarios para preservar la integridad y salud de aquellos trabajadores que lo precisen, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

Protección individual.- Conjunto de sistemas o medidas que, para aquellos riesgos que no han podido ser eliminados por los mecanismos de protección colectiva, se ponen a disposición de determinados trabajadores por precisarlos para un desarrollo de sus funciones seguro y saludable (guantes, oculares, calzado de seguridad, cascos...)

Psicosociología aplicada.- Disciplina básica de la prevención de riesgos laborales que estudia los daños de carácter psicológico que puede sufrir una persona en el entorno de trabajo, así como todos aquellos factores que producen insatisfacción laboral.

Puesto de trabajo.- Emplazamiento físico en el que el trabajador desarrolla habitualmente su actividad.

Puntos críticos de seguridad.- Elementos de la actividad o de las instalaciones o equipamiento susceptibles de generar riesgos que pueden afectar o interrumpir el normal funcionamiento de la actividad empresarial, para los que, en consecuencia, deben adoptarse mayores cautelas preventivas.

Quemadura.- Lesión producida en los tejidos por el calor en sus diversas formas, se clasifican por su gravedad en quemaduras de primer, segundo, tercer y cuarto grado (de menor a mayor)

Radiación.- Emisión y propagación de energía bajo la forma de ondas o de partículas subatómicas

Reacción en cadena.- Proceso mediante el cual progresa la reacción de combustión en el seno de la mezcla comburente-combustible que permite la propagación del incendio en el espacio.

Readmisión del trabajador.- Opción legal atribuida al empresario para los supuestos en los que se declare la improcedencia del despido, por la que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél.

Reanimación cardiopulmonar (RCP).- Conjunto de técnicas que persiguen el restablecimiento de las funciones vitales (consciencia, pulso y respiración) momentáneamente comprometidas.

Recaída.- Situación clínica en que se produce de nuevo la baja médica del trabajador como consecuencia de un accidente o enfermedad anterior.

Recibo de salarios.- Documento acreditativo de la percepción del salario (nómina).

Reclamación previa.- Requisito previo y necesario para el ejercicio de las oportunas acciones judiciales contra la administración, consistente en solicitarle que reconsidere un determinado pronunciamiento o proceder, pudiendo, de ese modo y en el caso de que se atienda la pretensión, evitar el proceso judicial.

Reconocimiento médico.- Conjunto de pruebas médico-diagnósticas realizadas a un trabajador con el fin de proceder a una valoración de salud que define la capacidad o incapacidad física y/o mental del individuo para desarrollar las tareas propias, con vistas a verificar la aptitud del trabajador a las condiciones de su puesto de trabajo y prevenir cualquier deterioro de su salud o riesgos para la salud de terceros.

Reducción anatómica o funcional.- Lesión corporal susceptible de determinación objetiva y previsiblemente definitiva, que disminuye o anula la capacidad laboral del trabajador y que, si se dan los requisitos establecidos,

pueden dar lugar a algunas de las prestaciones por incapacidad permanente existentes

Reducción de jornada.- Posibilidad por la que se puede limitar la jornada de trabajo, siempre con conocimiento e informe previo de los representantes de los trabajadores, en función de distintas circunstancias: características de la actividad que aconsejan una protección especial de la seguridad y salud de los trabajadores; circunstancias personales del trabajador; periodos de formación en prevención de riesgos laborales; contratos de trabajo de relevo, en prácticas, formación o a tiempo parcial; por tener derecho a la búsqueda de un nuevo empleo en la extinción de contrato por causas objetivas

Registro de tareas críticas.- Documento preventivo en el que la empresa debe consignar aquellas actividades en las que la gravedad del riesgo es más acusado o en las que las consecuencias de éste pueden ser más graves, con el fin de dotar un procedimiento operativo seguro y eficaz que evite o minimice el riesgo detectado.

Reglamento de servicios de prevención.- Disposición que desarrolla la ley de prevención de riesgos laborales en materia de organización de los recursos humanos necesarios para la prevención de los citados riesgos.

Rehabilitación y reeducación.- Derechos reconocidos en favor de aquellos trabajadores lesionados que lo precisen y que se materializan en tratamiento sanitario, orientación y formación profesional

Reincidencia.- Circunstancia agravatoria de la sanción a imponer. en materia laboral exige la concurrencia de los siguientes requisitos: comisión de una infracción del mismo tipo y calificación que motivo la sanción anterior; que la resolución sancionadora de la primera infracción haya adquirido firmeza en vía administrativa y que entre la fecha de la firmeza de ésta y la segunda infracción no haya transcurrido un año.

Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.- Registro, de obligada llevanza por el empresario, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Requerimiento de la inspección de trabajo y seguridad social.-

Comunicación escrita (o por diligencia en el libro de visitas) en virtud de la cual la autoridad actuante advierte al empresario de la existencia de una infracción laboral, conminándole a la subsanación de las deficiencias o insuficiencias observadas en un plazo determinado. en materia de prevención de riesgos laborales el requerimiento debe ser puesto en conocimiento de los delegados de prevención.

Resfriado.- Afección aguda de las vías respiratorias altas, de origen vírico o alérgico, producida por exposición al frío o a la humedad

Resguardo de seguridad.- Elemento de protección de la maquinaria cuya finalidad es evitar el peligro mediante el empleo de un obstáculo material que se interponga entre aquella y el trabajador (carcasa, pantalla...)

Residuo radiactivo.- Desecho o desperdicio contaminado susceptible de generar radiaciones nocivas para la integridad y salud de los trabajadores.

Residuo tóxico y peligroso.- Desecho o desperdicio que puede ocasionar intoxicaciones y lesiones de distinta consideración.

Resistencia al fuego.- Aptitud de un elemento de construcción, componente, equipo o estructura, de conservar durante un tiempo determinado la estabilidad, la estanquidad, el aislamiento térmico y la no emisión de gases inflamables, se anota como RF seguido del número de minutos que dicho elemento de construcción garantiza esa condición (por ejemplo, rf 60 o rf 120).

Resistencia de contacto.- Capacidad de aguante a la corriente eléctrica que, a raíz de un contacto eléctrico, puede circular por el cuerpo humano con mayor o menor intensidad.

Respiración artificial.- Proceso de inspiración y expiración estimulado y mantenido por medios no naturales.

Responsabilidad patronal.- Obligación legal de responder del empleador por los daños sufridos (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) por sus empleados durante la realización de las actividades para las que han sido contratados.

Riesgos del trabajo.- (art. 347 código del trabajo) Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Riesgo de asfixia o intoxicación.- Posibilidad de que se produzca este tipo de afecciones motivadas normalmente por una exposición reiterada a condiciones ambientales adversas o por la manipulación de sustancias peligrosas (por ejemplo, trabajos con amianto, benceno...).

Riesgo de atrapamiento.- Posibilidad de que el trabajador sufra un aplastamiento (por ejemplo, por el manejo de los equipos de trabajo).

Riesgo de atropello.- Posibilidad de que el trabajador resulte abordado y lesionado (por ejemplo, por el uso y circulación de vehículos industriales).

Riesgo de caídas.- Posibilidad de que se sufran lesiones por perder el equilibrio al mismo o distinto nivel (por ejemplo, por deficientes condiciones estructurales o del equipamiento).

Riesgo de choque contra objetos móviles o inmóviles.- Posibilidad de que se produzcan accidentes por colisión entre el trabajador y equipos o elementos de las áreas de trabajo.

Riesgo de daños a terceros.- Posibilidad de que se produzcan accidentes que afecten a personas o bienes ajenos.

Riesgo de explosión.- Contingencia o posibilidad de que suceda una liberación violenta de energía, normalmente encerrada en un espacio reducido, ocasionado por un incremento brusco y rápido de la presión, con desprendimiento de calor, luz y gases.

Riesgo de exposición a condiciones ambientales adversas.- Contingencia o posibilidad de que se produzcan daños por concurrir en el ambiente laboral elementos nocivos para la salud del trabajador.

Riesgo de exposición a contactos eléctricos.- Posibilidad de que se produzcan accidentes por causa de la electricidad con que se alimentan las diversas instalaciones y equipos al tocar partes activas que están bajo tensión.

Riesgo de exposición a contactos térmicos.- Posibilidad de que se produzcan accidentes por el contacto con elementos o maquinaria que alcanzan, para el cumplimiento de sus fines, altas temperaturas.

Riesgo de formación de atmósferas tóxicas.- Posibilidad de que se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por darse en el ambiente de trabajo una alta concentración de sustancias nocivas para la salud de los trabajadores.

Riesgo de golpes por objetos o herramientas.- Posibilidad de que se produzcan accidentes por una inadecuada utilización del utillaje que se precisa para el desarrollo de la actividad profesional (por ejemplo, por no hacerlo con el equipo de protección individual adecuado).

Riesgo de incendio.- Contingencia o posibilidad de que se desarrolle un proceso de propagación de fuego por la conjunción de los factores que lo componen.

Riesgo de pérdida o disminución de audición.- Contingencia o posibilidad producida por la exposición repetida a niveles sonoros de riesgo.

Riesgo de pisada sobre objetos.- Posibilidad de que se produzcan accidentes por no mantener las instalaciones y locales en las condiciones de orden y limpieza exigidas.

Riesgo de proyecciones de fragmentos o partículas.- Posibilidad de que se produzcan lesiones por una inadecuada utilización de los equipos de trabajo por las que se proyectan cuerpos o elementos que pueden alcanzar zonas sensibles del trabajador.

Riesgo de quemadura.- Posibilidad de que se produzcan lesiones por el calor en sus diversas formas.

Riesgo de vuelco de la máquina.- Posibilidad de que se produzcan accidentes al caer la maquinaria.

Riesgo eléctrico.- Posibilidad de que se produzcan accidentes por causa de la electricidad con que se alimentan las diversas instalaciones y equipamiento.

Riesgo grave e inminente.- Contingencia que se deduce como probable en un futuro inmediato, susceptible de generar un daño grave para la salud de los trabajadores.

Riesgo higiénico.- Posibilidad de que se produzcan daños por la exposición a contaminantes de origen químico, físico o biológico.

Riesgo laboral.- Posibilidad de que un determinado trabajador sufra un daño derivado de su actividad laboral.

Riesgo por energía mecánica.- Posibilidad de que se produzcan accidentes por la utilización de la maquinaria y utillaje mecanizados.

Ruido.- Sonido o fenómeno acústico más o menos irregular y confuso, no armonioso e indeseado.

Salud laboral.- Estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador exento de enfermedades o afecciones.

Salud mental.- Estado de bienestar psíquico del trabajador.

Seguridad en el trabajo.- Disciplina básica de la prevención de riesgos laborales que tiene por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo.

Seguridad estructural.- Condiciones constructivas y generales de diseño arquitectónico que deben reunir las distintas instalaciones (compartimentación en sectores de incendio, apropiada resistencia al fuego de los elementos estructurales y adecuación de las vías de evacuación a las posibles necesidades).

Seguridad integrada.- Técnica gerencial consistente en implantar, desde el diseño del proyecto empresarial, una cultura preventiva para todas las fases del proceso productivo.

Sentencia.- Resolución emanada de un órgano jurisdiccional sobre un asunto para el que se le había solicitado la pertinente tutela judicial.

Señal de advertencia.- Símbolo gráfico que avisa de la existencia de un peligro, tiene forma triangular, con el pictograma negro sobre fondo amarillo y bordes negros.

Señal de obligación.- Símbolo gráfico que impone la observancia de un comportamiento determinado, tiene forma redonda, con el pictograma blanco sobre fondo azul.

Señal de prohibición.- Símbolo gráfico que no permite un comportamiento susceptible de provocar un peligro, tiene forma redonda, con el pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda (transversal descendente de izquierda a derecha) rojos.

Señal de salvamento.- Símbolo gráfico que proporciona indicaciones relativas a las salidas de socorro, a los primeros auxilios o a los dispositivos de salvamento, tiene forma rectangular o cuadrada, con el pictograma blanco sobre fondo verde.

Señal de seguridad.- Sistema de protección colectiva utilizado para preservar a los trabajadores de determinados riesgos que no han podido ser eliminados por completo y que permite identificar y localizar situaciones de riesgo y mecanismos e instalaciones de protección y de auxilio en caso de emergencia.

Señalización acústica.- Mecanismo de advertencia sonora codificada, emitida y difundida por medio de un dispositivo apropiado, que debe tener un nivel sonoro superior al nivel de ruido ambiental, de forma que sea claramente audible, sin llegar a ser excesivamente molesto.

Señalización gestual.- Técnica de seguridad consistente en movilizar brazos o manos en forma codificada para guiar a las personas que están realizando maniobras con riesgo o peligro para los trabajadores.

Señalización olfativa.- Dispositivo de seguridad basado en el olor que desprenden algunos productos y con el que se alerta sobre la existencia de determinados riesgos (por ejemplo, fugas o escapes).

Señalización óptica.- Dispositivo de seguridad que sirve para advertir al trabajador de peligros o riesgos, basado en la apreciación del color.

Señalización táctil.- Dispositivo de seguridad para elementos o equipamiento que exijan un manejo manual, basado en las sensaciones percibidas por el tacto de las personas al tocar diversos tipos de superficies.

Servicio de prevención.- Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Puede ser propio (interno), ajeno o mancomunado en función del tamaño de la empresa y de los tipos y distribución de los riesgos existentes en ella

Servicio médico de empresa.- Unidad de servicio de vigilancia de la salud implantada en la organización empresarial que dispensa los medios preventivos, de diagnóstico y terapéuticos a su alcance con el fin de preservar la seguridad y salud de sus trabajadores. a raíz de la aprobación de la ley y el reglamento de prevención de riesgos laborales el personal del mismo se integra en los servicios de prevención de la empresa.

Simulacro de emergencia.- Medida de control y valoración de las acciones de emergencia adoptadas, en el que se escenifica una situación de crisis que realmente no existe con el fin de activar el plan de emergencia y evacuación y poder verificar la idoneidad del mismo así como de los diferentes equipos implicados en su desarrollo.

Síncope.- Pérdida repentina del conocimiento y de la sensibilidad, debida a la suspensión súbita y momentánea de la acción del corazón.

Síndrome.- Conjunto de signos y síntomas que existen a un tiempo y son característicos de una enfermedad.

Siniestro.- Incidente imprevisto, incierto y ajeno a la voluntad del asegurado que habilita las garantías previstas en la póliza de seguro, siempre y cuando ocurra y esté cubierto de acuerdo a las condiciones contractuales pactadas.

Sistema de alerta y alarma.- Dispositivo acústico que permite, en situaciones de emergencia, advertir de su aparición para dar aviso a los equipos de

intervención (alerta) y, en caso de no poder reducirla, proceder a la evacuación del personal (alarma).

Sistema de detección de incendios.- Conjunto de procedimientos y mecanismos, humanos o automáticos, establecidos con el fin de descubrir y avisar de la existencia de un fuego en un determinado lugar con la mayor precisión, fiabilidad y rapidez posibles.

Sistema de evacuación.- Conjunto de procedimientos instrumentados para servir al desalojo y salvaguarda de las personas que se encuentren en el lugar en que se ha producido una situación de emergencia.

Sistema de extinción de incendios.- Conjunto de procedimientos y mecanismos instrumentados para la sofocación del fuego declarado.

Somnolencia.- Pesadez y torpeza de los sentidos motivados por el sueño

Sonómetro.- Equipo que permite la medición del nivel sonoro.

Sprinkler.- Instalación fija, permanente y habitualmente automática de extinción de incendios consistente en una boquilla rociadora sellada y sensible al fuego, ubicada en la parte superior de los locales que se activa ante situaciones de aumento considerable de la temperatura.

Subcontratista.- Persona física o jurídica que desarrolla algún trabajo por cuenta de una contrata a la que el comitente o mandante principal le había confiado, a su vez, su ejecución, figura de uso generalizado en el sector de la construcción.

Tabaquismo.- Intoxicación de carácter agudo o crónico producida por el abuso del tabaco.

Taquicardia.- Aumento de la frecuencia del ritmo cardíaco (ritmo de las contracciones del orden de 90 a 200 por minuto).

Técnico de prevención.- Personal que, habiendo cursado con satisfacción los programas establecidos en el reglamento de servicios de prevención, se le reconoce la facultad de ejercer funciones preventivas, existen tres niveles: básico, intermedio y superior.

Temperatura de ignición.- Grado de calor mínimo al cual se ha de calentar un combustible de forma que al aportar una fuente de ignición se encienda y continúe quemando cuando se retire dicha fuente.

Temperatura de inflamación.- Grado de calor mínimo al cual se ha de calentar un combustible para que al aportar una fuente de ignición se inflame, extinguiéndose la combustión en el caso de que se retire dicha fuente.

Tensión arterial.- Resistencia que ofrecen las paredes arteriales de un organismo vivo, y que es proporcional al empuje que sobre aquellas ejerce la sangre impulsada por el corazón y las resistencias periféricas del árbol vascular. en condiciones normales sus valores no deben superar los 80 mhg de tensión mínima y los 140 mhg de máxima.

Tensión de seguridad.- Diferencia de potencial eléctrico que puede ser soportada por el organismo humano sin suponer peligrosidad ni provocar consecuencias nocivas para el mismo.

Tiempo de presencia.- Espacio temporal durante el cual el trabajador se encuentra en el centro de trabajo que comprende el tiempo de trabajo efectivo y el que se precisa para incorporarse al puesto de trabajo (por ejemplo, para el cambio de ropa).

Tiempo de trabajo efectivo.- Espacio temporal de permanencia en el puesto de trabajo, que no siempre coincide con el de presencia en la empresa (así se descuenta, en su caso, el tiempo invertido desde la llegada a la empresa hasta la incorporación al puesto de trabajo).

Toma de tierra.- Medida habitual de protección contra riesgos eléctricos (por contacto indirecto) que provoca la derivación de una posible corriente de defecto hacia tierra, haciendo segura la instalación eléctrica, equipo asociado; en muchas ocasiones este sistema de protección combina la puesta a tierra de las masas con un dispositivo de corte automático, que en caso de detección del paso de corriente corta el circuito.

Torniquete.- Técnica de primeros auxilios utilizada, sólo en circunstancias excepcionales, para actuar sobre hemorragias externas que afectan a las

extremidades consistentes en detener el curso de la circulación sanguínea en la zona previa a la afectada, por periodo corto de tiempo, provisional y siempre señalizado.

Toxicología laboral.- Ciencia médica que estudia las consecuencias de la presencia o uso de sustancias tóxicas en el marco de las relaciones laborales.

Traumatismo.- Lesión interna o externa provocada por una violencia exterior.

Tutela judicial efectiva.- Principio constitucional que postula el derecho de toda persona a obtener tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

Vacunación.- Proceso por el que se introduce en el interior del organismo una vacuna (sustancia o producto de origen microbiano) con el fin de facilitar en éste el desarrollo de mecanismos de inmunidad frente a una enfermedad determinada.

Válvula de seguridad y de desahogo.- Dispositivo de protección incorporado a determinada maquinaria para aliviar situaciones de presión, excesivas y peligrosas para la integridad de bienes y personas.

Vendaje compresivo.- Ligadura con vendas en forma de espiral para ejercer una compresión metódica en la parte del cuerpo lesionada.

Ventilación.- Renovación de aire en un ambiente con objeto de mantenerlo puro o que no supere un determinado nivel de nocividad.

Vibración.- Movimiento oscilatorio de un cuerpo sólido respecto a una posición de referencia.

Vigilancia de la salud.- Técnica preventiva en el marco de la medicina del trabajo que se ocupa de controlar periódicamente el estado de salud de los trabajadores mediante la práctica de reconocimientos médicos específicos y selectivos en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. Estos, de carácter voluntario en general, deben respetar en todo momento el derecho

a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Visita de seguridad.- Inspección programada y sistemática que tiene por objeto identificar los riesgos existentes (condiciones peligrosas y actividades inseguras o insalubres) que pueden generar accidentes laborales o enfermedades profesionales, valorar su trascendencia y proponer, en su caso, la adopción de las medidas correctoras necesarias.

Vista oral.- Audiencia concedida a las partes intervinientes en un proceso judicial a fin de que formulen verbalmente los alegatos en que fundan sus pretensiones.

Zona de trabajo.- Espacio físico en el que los trabajadores desarrollan su actividad laboral, debe reunir una serie de condiciones mínimas para que lo hagan sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables (altura desde el piso hasta el techo 3 metros -en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos puede reducirse a 2,5 metros-; superficie libre por trabajador: 2 metros cuadrados; espacio no ocupado por trabajador: 10 metros cúbicos).

CAPITULO III

3.1. LOS PERITOS LABORALES DENTRO DEL PROCESO ORAL.-

Enfoque Jurídico.- En la Sociedad Ecuatoriana, surge la necesidad de desarrollar la figura del Perito experto en Prevención de Riesgos Laborales, cuya actividad es vital e indispensable como elemento de prueba, valoración e interpretación de situaciones litigiosas, en la resolución de conflictos en materia de prevención de riesgos laborales. Por ello es importante en el sistema oral laboral la participación de este perito profesional y especializado, capaz para el auxilio de la justicia, con capacidad de valorar situaciones acaecidas en el contexto laboral, al amparo de las diferentes leyes de enjuiciamiento y de procedimiento, como auxiliar de la Administración de Justicia en la valoración de las causas y de las consecuencias de todo tipo que se derivan de los riesgos laborales.

El Perito Judicial es un profesional dotado de conocimientos especializados que suministra información u opinión fundada a los tribunales de justicia sobre los puntos litigiosos que son materia de su dictamen.

El perito al igual que los demás profesionales sujetos a la actividad de litigio y administración de justicia, tiene determinadas misiones que emanan del objetivo de contribuir con su pericia a la adquisición del conocimiento imprescindible para lograr el esclarecimiento, ayudar a comprender la verdad judicial y coadyuvar a la administración de justicia. La función profesional del perito durante las diferentes instancias de Juicio Oral, es aportar el conocimiento de la ciencia que profesa, para coadyuvar a que se comprenda con objetividad la carga informativa y probatoria de cada uno de los elementos recopilados en el proceso y que se perciba adecuadamente su impacto en el conocimiento de la verdad objetiva y en la probanza de los argumentos esgrimidos por cada una de las partes del proceso.

En consecuencia debemos transformar los paradigmas existentes y comenzar a ver la participación del perito en Juicio Oral, como algo que trasciende lo formal, para convertirse de una exposición, en un examen, donde además de medirse la estatura profesional del perito, los jueces adquieren la percepción

científica necesaria para decidir en la mayoría de los casos el destino de un hombre.

En el Ecuador existió la necesidad de reformar la administración de justicia, en cuanto al sistema oral, es así que el 5 de Agosto del 2003, se promulgó la Ley N° 2003-13 publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto del mismo año, allí se estableció el Juicio Oral como una nueva forma de sustanciar los procesos laborales. Dicho sistema oral entró en vigencia en julio del 2004, permitiendo que se excluya pruebas dilatorias, argucias, y testimonios falsos como parte del antiguo juicio verbal sumario. Esta ley tenía como finalidad establecer el juicio oral en materia laboral, dado que el mandato constitucional así lo exigía.

El sistema oral laboral, facilita el ejercer de mejor manera el derecho a la legítima defensa, permite a las partes expresarse de mejor manera y más directamente ante el juez, posibilita a los litigantes y al juez escuchar la versión respecto del caso que se indaga.

La Constitución Política del Ecuador de 1998, estableció en su art. 194 que “la sustanciación de los procesos que incluyen la presentación y la contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración e inmediación”. Esta disposición constitucional implantó el juicio oral en la Administración de Justicia, mas solo se ha dado reformas a la legislación penal, legislación de menores y actualmente a la legislación laboral.

Por reforma en la nueva Constitución del Ecuador del año 2008 en su art. 168, numeral 6 dice: La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. Cada uno de estos principios será analizado más adelante para comprensión de los futuros peritos judiciales en prevención de riesgos laborales.

La nueva Carta Magna, en su art. 86 respecto a las garantías jurisdiccionales, en su numeral 2, literal a) dice: El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias. El primero de julio del 2004, entró en

vigencia la nueva Constitución del Ecuador, cuya sexta disposición transitoria, establece el procedimiento oral en los juicios laborales, y dio plazo de dos años para que progresivamente se aplique el procedimiento oral en todos los distritos judiciales.

La reforma al Código de Trabajo estableció en su art. 575 que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento oral.

Art. 585 inciso cuarto.- El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el principio de lealtad procesal.

Dentro de las características principales del sistema oral, se obliga la comparecencia de todos los que intervienen en el juzgamiento: juez, defensor, acusador, testigos, peritos, etc. Con el fin de que asuman sus responsabilidades y someter al análisis directo e inmediato sus afirmaciones o negaciones, pruebas, pericias, alegatos e informes.

Dentro del sistema oral en materia laboral existen dos audiencias: Codificación Código de Trabajo (2005, p. 219)

1. **Audiencia Preliminar** en la que se concilia, contesta la demanda y se solicita pruebas de inspección judicial, exhibición de documentos, **peritajes** y cualquier otra prueba que las partes estimen pertinentes, las mismas que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. (art. 576 del Código de Trabajo). Adicionalmente las partes pueden solicitar las pruebas de confesión judicial, juramento diferido y de testigos, cuyas declaraciones se tomarán en la audiencia definitiva.

En el juicio oral laboral, esta audiencia puede ser diferida por una sola vez, siempre y cuando las partes soliciten el diferimiento de manera conjunta por un término máximo de cinco días. En esta audiencia se formulan las pruebas que las partes estimen pertinentes, las mismas que deben practicarse en el término no mayor a veinte días, dichas pruebas

se las puede solicitar de forma oral y de forma escrita con la diferencia que se debe fundamentar oralmente las razones y finalidades de su petición, con el objeto de que las pruebas sean pertinentes.

La audiencia preliminar se fundamenta en cuatro objetivos:

- Conciliación
- Contestación a la demanda
- Formulación de pruebas
- Reconvención.

2. **Audiencia definitiva**, en la que se evacuan las pruebas testimoniales, confesiones y pruebas documentales que adjunten las partes intervinientes, y se realizan los alegatos por las partes del proceso. En esta etapa se ratifica el *principio de inmediación* puesto que el juez participa activamente en la resolución del conflicto laboral.

La Ley reformativa al Código de Trabajo, publicada en el Registro Oficial N° 404, del 23 de agosto del 2004, agrega a continuación del art. 584, que en el juicio oral laboral, la contestación a la demanda se realiza de forma escrita, sin perjuicio de exposición oral, por lo tanto el juez tiene incidencia directa en las audiencias, generando mayor posibilidad de conocer con exactitud los fundamentos de la defensa para su posterior resolución. El sistema oral determina plazos perentorios y obligaciones absolutas para la ejecución de diligencias y audiencias en tiempos muy cortos, caso contrario se ha previsto sanciones y hasta la destitución del funcionario judicial que no cumpla con los plazos determinados, aplicando el principio de la continuidad. En materia laboral se puede aplicar actos preparatorios establecidos en el art. 64 y art. 65 del Código de Procedimiento Civil, puesto que la disposición transitoria novena del Código de Trabajo establece que los jueces titulares serán competentes para ordenar dichas diligencias preparatorias.

El sistema oral laboral, en relación a la intervención de los peritos, dentro de la prueba pericial, establece que el juez es quien designa un perito de creerlo necesario, mas las partes podrán solicitar la intervención de más peritos,

siempre y cuando estas se pongan de acuerdo, caso contrario se receptorá el dictamen de un solo perito. Es importante mencionar que el examen pericial no constituye prueba plena si el juzgador no está completamente convencido de la validez de la experticia, quedando a su criterio acoger o no el dictamen del perito, acogiéndose al principio de la libre valoración de las pruebas.

Con el nuevo procedimiento oral, se pone a prueba la capacidad profesional de abogados al momento de exponer sus alegatos, contestar la demanda, solicitar pruebas, mas el autor del presente trabajo de investigación, considera que el perito laboral en prevención de riesgos del trabajo, cuya figura dentro del marco legal ecuatoriano no está vigente, debe ser tomado en cuenta, debido a que los actuales peritos que intervienen en los juicios orales laborales tiene funciones y actuaciones limitadas, pese a sus conocimientos técnicos- científicos necesario para sus experticias.

Es importante que la Asamblea Nacional a través de la Comisión de lo Laboral y Social, analice e implemente proyectos y reformas laborales que permitan la formación y participación de peritos en prevención de riesgos del trabajo, sin afectar la sana crítica del juzgador, pues en los tiempos actuales debemos aprovechar los avances de la ciencia y la tecnología, que servirán en los procesos y procedimientos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que también son materia de litigio, cuya misión estaría a la par de los peritos criminalísticos en cuanto a procedimientos de experticia a fin de dar un verdadero apoyo técnico - científico al juzgador.

El Art. 599 del Código de Trabajo, vigente, abre esa posibilidad de que hoy Técnicos en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, así como Médicos Ocupacionales, puedan actuar en experticias, al manifestar que a falta de la comisión calificadora de riesgos, el juez, en la providencia en que ordene citar al demandado, nombrará peritos que reconozcan e informen sobre la naturaleza de la enfermedad o lesiones, origen de las mismas y estado de su evolución. Nótese que este artículo enfoca más a la medicina del trabajo que a la pericia técnica en prevención de riesgos laborales.

3.1.1. Acreditación del Perito

Fundamento jurídico.- El Consejo Nacional de la Judicatura del Ecuador, mediante la Resolución 42-09, expidió La Normativa que rige las actuaciones y tabla de honorarios de los peritos en lo civil, penal y afines, dentro de la Función Judicial, cuyas disposiciones se aplica a los peritos profesionales especializados y a los no profesionales que intervienen en todas las diligencias judiciales sea civil, penal u otras materias procesales. Mediante Decreto Presidencial N° 977, y publicado en el Registro Oficial N° 177 del 30 de diciembre del 2005, se expidió el Reglamento Sustitutivo del Reglamento para el Sistema de Acreditación de Peritos, el mismo que rige para todos aquellos profesionales y técnicos que posean conocimientos académicos o técnicos especializados y que tengan la experiencia suficiente y necesaria para intervenir en calidad de peritos en las causas penales, en las investigaciones preprocesales y procesales penales. De conformidad con dicho Reglamento se pone de manifiesto que quien ejerza la función de Perito deberá formalizar su acreditación previo a estar debidamente inscrito en el Consejo Nacional de la Judicatura y que sea legalmente nombrado y posesionado para el ejercicio de su cargo

Para obtener la acreditación como peritos, se debe cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 2 de la Normativa que rige las actuaciones y tablas de honorarios de los peritos en lo civil, penal y afines, dentro de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial N° 21 del 08 de noviembre del 2009.

Entre los requisitos necesarios para ser acreditado como Perito ante el Consejo Nacional de la Judicatura se menciona:

- a. Solicitud dirigida al Director Provincial del Consejo Nacional de la Judicatura, especificando la especialidad pericial;
- b. Hoja de Vida;
- c. Cédula de identidad y papeleta de votación, en original y copia;
- d. Récord policial actualizado (reformado por antecedentes personales)
- e. Documentos que acreditan capacitación y experiencias en las materias;
- f. Comprobante de pago de servicios administrativos.

En el caso de peritos profesionales, se debe presentar el título registrado en el CONSEP (reformado SENECHYT) en original y copia que acredite la formación en la especialidad que postula.

La Dirección Provincial del Consejo Nacional de la Judicatura lleva de forma actualizada el Registro de Peritos, legalmente acreditados, cuya información es remitida a la Comisión de Asuntos Relativos a los Órganos Auxiliares del Consejo Nacional de la Judicatura.

El certificado de acreditación como perito es conferido por el Director Provincial del Consejo de la Judicatura, con indicación del número de inscripción y tiempo de vigencia (un año), este certificado debe ser presentado ante el juez el momento de posesionarse del cargo para la realización de la pericia. Una vez acreditado legalmente el perito, el Juez y Fiscal, pueden designarlos en forma alternada para las actuaciones procesales, tomando en cuenta la profesionalidad y especialidad, conforme lo establece el Código de Procedimiento Penal, y Código de Procedimiento Civil, cuya información es otorgada mediante listado actualizado registrada en las direcciones provinciales y publicada en la página web del Consejo de la Judicatura.

En el Capítulo IV del Reglamento en mención, se indica que los Peritos en el área civil y materias afines se registrarán de acuerdo a los Art. 250 al 263 del Código de Procedimiento Civil y otras leyes según el caso. La Legislación Laboral Ecuatoriana no contiene normas en específico que atañen al procedimiento de acreditación de peritos en prevención de riesgos laborales.

El autor en el presente trabajo de investigación, al ser un tema netamente relacionado al perito en prevención de riesgos del trabajo, considera importante mencionar legislación comparada en referencia a la Acreditación de Peritos en Prevención de Riesgos en el Trabajo:

Acreditación del Perito en Prevención de Riesgos Laborales en la Legislación Salvadoreña.- Mediante Decreto 254, de fecha 21 de enero 2010, y publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo N° 387 del 05 de mayo 2010, emitió la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; así como el Reglamento para la Acreditación, Registro y Supervisión de Peritos en

Áreas Especializadas y Empresas asesoras en Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Dicho Reglamento en su Capítulo III, Art. 10 dice: Los Peritos en áreas especializadas y empresas asesoras en prevención de riesgos laborales que pretendan ser acreditados como proveedores de servicios de prevención, deberán presentar solicitud correspondiente ante el Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Art. 12 del Reglamento para la Acreditación, Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas asesoras en Prevención de Riesgos Ocupacionales menciona que: "La solicitud de acreditación deberá acompañarse con la documentación que haga constar en los siguientes aspectos:

- a) Acción Preventiva a atender, especificando la disciplina:
 - Medicina del Trabajo,
 - Seguridad Ocupacional,
 - Higiene Ocupacional,
 - Ergonomía
 - Psicología Laboral.

- a.1 Si la actividad a desarrollar corresponde a Seguridad Ocupacional, deberán especificarse los aspectos preventivos que incluyen:
 - Seguridad Estructural
 - Instalaciones Eléctricas
 - Protección Contra Incendios
 - Instalaciones de gases
 - Sustancias químicas
 - Equipos de Trabajo
 - Aparatos de elevación
 - Diseño de instalaciones preventivas
 - Así como cualquier aspecto relacionado con la disciplina preventiva.

a.2 Si la actividad a desarrollar, corresponde a la disciplina de Higiene Ocupacional, se especificará si la misma se refiere:

- Agentes Químicos
- Agentes Biológicos
- Agentes Físicos: Ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, e iluminación;
- También, si se refiere al diseño de instalaciones de ventilación industrial, de control de otros agentes o cualquier otra actividad de similar naturaleza.

a.3 Si la actividad a desarrollar corresponde a la disciplina de Ergonomía y Psicología Laboral, se especificará:

Si la actividad se refiere a condiciones ambientales de ergonomía

- Carga física o mental en el trabajo
- Diseño de tareas o puestos de trabajo
- Trabajo repetitivo

U otras cuestiones de naturaleza organizativa o psicosocial, así como cualquier otra actividad de similar naturaleza.

En cuanto a servicio de salud en el trabajo, será necesario concretar todos los aspectos establecidos en el Código de Salud, y demás leyes que rigen al Ministerio de Salud.

Como podemos observar el Perito en Prevención de Riesgos Laborales, no solo cumple con acreditarse ante autoridad competente, sino que debe cumplir con ciertos requisitos que justifiquen su accionar dentro de la experticia en la cual va a actuar, de la misma forma hace referencia a su intervención en todo el territorio nacional, y que para el cumplimiento de su labor deberá detallar para su acreditación los medios instrumentales, equipos y aparatos con que cuenta; deberá presentar una declaración juramentada de no ofrecer información fraudulenta, ni omitir datos relevantes para el proceso de acreditación.

Art. 69 del Reglamento para la Acreditación, Registro y Supervisión de Peritos en Áreas Especializadas y Empresas asesoras en Prevención de Riesgos Ocupacionales menciona que: La acreditación de los peritos y de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales la otorgará el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Los requisitos que deberá llenar la solicitud así como la documentación que debe anexarse a la misma, serán objeto de un reglamento especial...

Acreditación del Perito en Prevención de Riesgos Laborales en la Legislación Española.

En la Justicia Española, se procede por parte de los distintos juzgados a solicitar estas figuras a colegios profesionales afines a la materia pericial y en concordancia con la afinidad profesional del perfil. Desde Arquitectos, ingenieros, médicos, siempre se busca el perfil más adecuado, con la paradoja de que puede que este titulado colegiado no sea experto en prevención de riesgos laborales.

Cuando se habla de experto, entendemos que disponga, no solo de la titulación de máster o postgrado, sino de experiencia en los ámbitos de la gestión preventiva en el sector a analizar (vertiente científico-técnica). Además, debemos entender una particularidad que es el marco legal que regula la prevención de riesgos laborales en general y los distintos sectores de actividad en particular, incluyendo Reales Decretos, Convenios sectoriales y demás instrucciones y criterios técnicos de regulación y aplicación.

Al respecto de la figura del Perito en Prevención de Riesgos Laborales, el conocimiento del sector de análisis y los procedimientos de trabajo que regulan ese sector en lo que a métodos de trabajo seguro, aporta el valor añadido necesario para tener una visión más acertada de lo que se pretende.

Tampoco debemos olvidar la enorme complejidad, tanto jurídica como técnica, que tiene la normativa que afecta a la prevención de riesgos laborales; jurídicamente alcanza a los órdenes civil, penal, social y administrativo y

técnicamente la interrelación de la normativa específica en prevención de riesgos laborales con infinidad de normativa estrictamente técnica es cuantiosa.

En lo que al proceso judicial se refiere, la figura del perito se diferencia en dos, según quien designe esta figura.

- 1.- Perito de parte.- Cuando es designado por cualquiera de las partes litigantes
- 2.- Perito Judicial.- Cuando es nombrado por el juzgado.

La existencia del perito de parte es una de las vías por las que se implantan los cambios de tendencia a la hora de contar con una figura especializada en prevención de riesgos laborales.

Actualmente los peritos designados por el juzgado español, y en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere, suelen ser funcionarios del Ministerio de trabajo, como Inspectores de trabajo o técnicos de los distintos órganos Autonómicos que en materia de seguridad y salud actúan de apoyo a esta Inspección y siempre que no hayan sido parte activa en el proceso que se esté tratando de dilucidar. Estas dos figuras son conocedores del marco normativo en prevención y suelen formar parte del procedimiento en la fase de instrucción, como en la apertura de expediente ante riesgo grave, o investigación de un accidente de trabajo.

Esta figura puede actuar en la fase de instrucción o en la fase de Juicio oral. Lo normal es que en la fase de instrucción, el perito, sea de parte o judicial, proceda con la toma de datos e investigación para realizar la experticia y así poder, llegado a la fase oral, defender el informe pericial y si se cumplen una serie de factores.

En este punto es donde la legislación española pretende dar una nueva visión y apoyo a los juzgados y a los colegios profesionales de abogados, apostando por la profesionalización de estos perfiles.

La figura de Perito Español en Prevención de Riesgos Laborales tiene información de todos los aspectos que de forma directa o indirecta han podido propiciar los hechos a analizar:

- 1.- Comprobación de la gestión preventiva de la empresa como el plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación, formación general de los trabajadores, específica, de convenio tanto de primer ciclo como de segundo, especificaciones del puesto de trabajo a analizar, vigilancia de la salud, etc.
- 2.- Comprobación de la gestión preventiva del centro de trabajo -obra donde se ha podido producir el accidente- en base al Real Decreto 1627/97, analizando los medios de coordinación (Real Decreto 171/2004), y si es contratista, plan de seguridad, apertura de centro, cadencia de entrada de las distintas subcontratas si las hay, estudio de seguridad del proyecto, análisis de este centrado el foco de análisis en la fase donde el accidente se ha producido, Instrucciones del coordinador de seguridad o dirección facultativa, instrucciones o gestión de los mandos intermedios como jefes de obra, encargados, recursos preventivos o trabajadores designados.
- 3.- Cumplimiento de los métodos de trabajo en la tarea motivo del accidente, donde la gestión preventiva y los métodos propios de la actividad son fundamentales. Aquí la experiencia y el conocimiento del perito en estos métodos marcan la diferencia.
- 4.- Determinar y verificar el cumplimiento real de los entes actuantes como Servicios de prevención ajenos, propios, mancomunados...etc.
- 5.- Conocer la aplicación de la normativa específica de aplicación como de equipos de trabajo, de instalaciones generales, ambientales, organizativas...etc.
- 6.- Conocer y/o determinar comportamientos inadecuados e imprudentes, donde la figura del testigo es de vital importancia.

Un autor considera la importancia de la visión de la Inspección de Trabajo en la definición y papel de esta figura, pues interviene en casi todos los accidentes o enfermedades profesionales que desembocan en un proceso judicial posterior. Y dice que de los contactos con la misma, se pueden extraer una serie de conclusiones: (Pintor F. 2013, p.4).

Respecto a la figura más idónea, la Inspección de Trabajo tiene la tendencia a valorar positivamente que el Perito en Prevención de Riesgos Laborales sea una persona con la titulación académica del ramo profesional en el que se ha producido el accidente (construcción, industria, agricultura, etc. – arquitecto/aparejador, ingeniero en el área concreta del accidente, etc.), con formación superior en prevención de riesgos laborales y, a mejor, con el postgrado de especialización en investigación de accidentes.

En lo que se refiere al grado de presencia, de momento, en los juzgados es prácticamente nula. Dicho asesoramiento se sigue haciendo por Técnicos de seguridad de la Junta o por Inspectores de Trabajo.

Este tipo de peritaje judicial puede aportar un punto de apoyo a una de las partes en sus pretensiones y poner en tela de juicio las pericias clásicas de Inspección y/o técnicos.

El peritaje judicial en Prevención de Riesgos Laborales puede tener cabida en cualquiera de los órdenes jurisdiccionales, pero lo normal es que actúe en el ámbito penal y en el social.

Como factor más positivo en la labor del Perito en Prevención de Riesgos Laborales, es claro que cuantos más análisis e investigaciones de un accidente se hagan mucho mejor, pues pueden alcanzarse mayor número de conclusiones y poder de ese modo articularse mejores medidas preventivas en orden a evitar su posible futura repetición. También debe servir para terminar de determinar posibles responsabilidades y, desde el punto de vista estrictamente profesional, facilita otra salida profesional, aunque eventual, a los técnicos en la materia.

En los Procesos judiciales en los que puede intervenir el perito en prevención de riesgos laborales, dentro de la prueba pericial resultará idónea en los procesos judiciales sobre incapacidades derivadas de contingencias profesionales, recargo de prestaciones, hostigamiento psicológico en el trabajo (*mobbing*); en los procesos penales por infracción de normas sobre prevención de riesgos laborales, con o sin resultado lesivo (artículos 316 a 318 del CP) o en los civiles en los que se reclame una indemnización por daños y perjuicios derivados de un accidente laboral o de una enfermedad profesional. También puede resultar idónea en un proceso administrativo o contencioso-administrativo por la imposición de una sanción como consecuencia del incumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral por parte de la empresa, conforme lo estipulan los art. 11,12 y 13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS); esta ley fue expedida mediante Real Decreto Legislativo el 04 de agosto del 2000, y actualizada el 15 de diciembre 2003.

(Alegre M, 2010, p. 55). El Perito Judicial en el ámbito de la Seguridad y Salud Laboral. Mayo 10 2010. Consultado 16 de mayo 2013 de [http:// www.riesgos-laborales.com](http://www.riesgos-laborales.com).

Manifiesta que El técnico en prevención de riesgos laborales que intervenga en alguno de estos procesos judiciales como perito deberá realizar un informe sobre todas las variables que afectan al trabajador en su puesto de trabajo, con especial atención a las patologías o limitaciones físicas; el inventario de los equipos de trabajo, productos, herramientas que el trabajador utiliza para desempeñar sus funciones habituales, así como las exigencias del puesto de trabajo (esfuerzos físicos, factores organizativos, exposición a agentes químicos, físicos, biológicos, factores ergonómicos, etc.). También se aportará cualquier dato (gráficos, estudios de tiempos y métodos) que represente fielmente el puesto de trabajo.

El objetivo último es que el técnico en prevención de riesgos laborales emita un dictamen que muestre la realidad del trabajador en su entorno de trabajo. Las técnicas que podrá utilizar para su elaboración son la entrevista con la dirección de la empresa, mandos intermedios, el trabajador accidentado, otros

trabajadores; la inspección visual del centro y del puesto de trabajo; registro en imágenes (video y fotografías) de las instalaciones, maquinaria, puesto de trabajo, actividades y de las posturas, giros, levantamientos de cargas, etc., que el trabajador realice en el desempeño de sus funciones; encuestas; y análisis de datos.

3.1.2. Informes y Dictamen Pericial

Cabanellas (1979, p- 101) con la finalidad de aclararnos criterios sobre el tema, dice: "Dictamen.- Opinión, consejo o juicio que en determinados asuntos debe oírse por los tribunales, corporaciones, autoridades, etc. También se llama así al informe u opinión verbal o por escrito que expone un letrado, a petición del cliente, acerca de un problema jurídico o sometido a su consideración.

El Ecuador expidió la Normativa que rige las actuaciones y tablas de los Peritos en lo Civil, Penal y afines, dentro de la función judicial. En su Art.8 hace referencia a los informes del Perito y dice: El Perito legalmente posesionado tiene la obligación de presentar al juez el informe pericial dentro de los plazos fijados, bajo la pena de caducidad del nombramiento. En los casos en los cuales el perito no presente su informe en los plazos fijados por la autoridad competente, dicho incumplimiento será notificado al Director Provincial del Consejo de la Judicatura. En caso de reincidencia en esta irregularidad dará lugar a la eliminación temporal o definitiva de su nombre en los registros de peritos.

El Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano señala en su Art. 257.- El informe de perito o peritos será redactado con claridad y con expresión de los fundamentos en que se apoye; y si fuere obscuro o insuficiente para esclarecer el hecho disputado, el juez, de oficio o a petición de parte, exigirá de ellos la conveniente explicación.

Art. 258 del Código de Procedimiento Civil señala.- Si el dictamen pericial adoleciere de error esencial, probado éste sumariamente, deberá el juez, a petición de parte o de oficio, ordenar que se corrija por otro u otros peritos, sin

perjuicio de la responsabilidad en que los anteriores hubieren incurrido por dolo o mala fe.

La Legislación Laboral Ecuatoriana, no contempla procedimientos sobre informes y dictámenes de Peritos Judiciales en Prevención de Riesgos del Trabajo, más dada la importancia de este tema, el autor en el presente trabajo de investigación hace referencia a la legislación comparada, así menciona:

Legislación Española.- El dictamen pericial emitido por un técnico en prevención de riesgos laborales puede ser aportado al proceso judicial por los litigantes o solicitar, en los casos previstos en la ley, que se emita dictamen por un perito designado por el tribunal. Por consiguiente, éste es una persona ajena al proceso judicial, que es llamado a iniciativa de las partes o como ayuda al juzgador para que dé su opinión sobre los hechos para los que sea requerida su intervención en el juicio, en razón de sus conocimientos técnicos.

El dictamen pericial se elabora por escrito, manifestando el perito, bajo juramento o promesa de decir la verdad, que ha actuado o actuará con la mayor objetividad posible, tomando en consideración tanto lo que pueda favorecer como lo que sea susceptible de causar perjuicio a cualquiera de las partes, teniendo constancia de la existencia de las preceptivas sanciones penales en las que podría incurrir en el caso de que incumpliere su deber y las posibles consecuencias de ello (artículo 335.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil LEC). El dictamen se aportará acompañado, en su caso, de los documentos adecuados para exponer el parecer y el criterio sobre lo que haya sido objeto de la pericia.

Las partes, una vez aportado el dictamen pericial, deben manifestar si desean que el autor del mismo comparezca en el juicio para exponer, completa o parcialmente, explicar el dictamen o alguno de sus puntos, responder a preguntas y objeciones, presentar aclaraciones, así como intervenir de cualquier otra forma útil para hacer entender y valorar el dictamen pericial, poniendo al servicio del juzgador sus conocimientos técnicos.

Los peritos únicamente realizarán aquellas actividades que el órgano judicial admita. Pero también el juez o magistrado puede formular preguntas al perito y requerirle para que dé las explicaciones que sean necesarias.

Otra de las opciones es que sea el juzgado quien designe el perito. Ello ocurrirá cuando alguna de las partes del proceso judicial sea titular del derecho de asistencia jurídica gratuita o cuando así lo solicite alguna de las partes al órgano judicial porque lo considera conveniente o necesario para sus intereses. A tal fin, los colegios profesionales anualmente deben informar a los órganos judiciales de aquellos técnicos en Prevención de Riesgos Laborales que estén capacitados para emitir dictámenes periciales. El objetivo último es que el técnico en prevención de riesgos laborales emita un dictamen que muestre la realidad del trabajador en su entorno de trabajo.

3.1.3. Recomendaciones para peritos técnicos en seguridad y prevención de riesgos del trabajo

Es oportuno considerar que se puede actuar como Perito de Parte, donde una de las partes implicadas en un procedimiento solicita informe o dictamen para poder aportar pruebas para su propia defensa o bien se puede actuar por Designación Judicial, es decir, alguna de las partes solicitan al Juez que se designe un Técnico Imparcial para inspeccionar y emitir su opinión sobre las cuestiones técnicas del litigio.

En ambos casos, el modo de actuar por parte del Perito debe ser prácticamente idéntica, al menos en lo que se refiere a la objetividad, pero la actuación de parte siempre puede estar condicionada por muchos factores, como los honorarios que finalmente hayan aceptado, no tener acceso a la documentación completa, la accesibilidad a la inspección, etc. Sin embargo, la actuación por Designación Judicial permite una imparcialidad total y libertad para profundizar todo lo que considere necesario para alcanzar conclusiones con el respaldo de un juzgado a la hora de solicitar inspecciones, pero hay que tener en cuenta algunas recomendaciones que facilitarán la labor: (Alario E., 2012, p.1).

1.- Primera Visita Al Juzgado.- Tras recibir notificación asistir en cuanto pueda al juzgado para poder darle un primer vistazo al expediente y conocer cuáles son las cuestiones de la pericia.

En función de lo que se pida tendrá que valorar su trabajo, por lo que el principal objetivo de esta primera visita es obtener datos para estimar la Provisión de Fondos.

Aprovechar también para conocer al funcionario que lleve el procedimiento, seguramente tendrá que hablar con él por cuestiones burocráticas.

Si considera que puede llevar adelante la pericia solicitada, firmará la aceptación del cargo de Perito y a partir de entonces dispondrá de tres días para comunicar la provisión de fondos.

2.- Calcular Bien su Provisión De Fondos.- Si lo tiene claro o puede calcularlo en el momento, puede dar la provisión de fondos en la primera visita al juzgado, tras darle un vistazo a la documentación del procedimiento, pero como decía, tiene hasta tres días para poder calcularlo con mayor detenimiento.

Para calcular los honorarios hay que tener en cuenta el tiempo que considera va a emplear. Evidentemente es una estimación donde habrá que contar al menos tres visitas al juzgado, además del propio acto del juicio, donde fácilmente puede ocuparse una mañana entera esperando para entrar 10 minutos, además del tiempo que empleará los días previos para darle un vistazo a su informe, pues seguro habrá pasado tiempo desde que lo redactó.

Tenga en cuenta también al menos una mañana para la inspección, pero puede ser mucho más en función del tamaño de lo que se tenga que inspeccionar, además de los desplazamientos. Si hay que hacer ensayos tendrá que calcular el número de visitas al inmueble para comprobar los ensayos. También hay que tener la previsión de coste de los propios ensayos que se tengan que realizar.

Normalmente es difícil saber simplemente con un primer vistazo al procedimiento los ensayos que serán necesarios, pero si por ejemplo el tema va de grietas, posiblemente tenga que colocar fisurómetros o si es un tema de asentamientos tendrá que contar posiblemente con un estudio geotécnico del terreno.

Siempre se podrán solicitar los ensayos a posteriori, pero si se puede estimar en este punto, mejor.

Recuerde que los informes hay que entregarlos en papel, al menos la copia del juzgado, así que el coste de impresiones, encuadernar, folios y tiempo de montaje también hay que tenerlo en cuenta.

Se puede entregar una copia en papel para el juzgado, pero a las partes, salvo que se lo pidan en papel expresamente, les puede entregar una copia en CD a través del juzgado.

En principio tiene que intentar que la provisión corresponda con la totalidad de los honorarios que tengas previstos, considerando los gastos estimados, aunque siempre es posible pedir liquidación al final si los gastos han sido mayores de lo previsto.

3.- No Empezar hasta que no aporten La Provisión De Fondos.- Algunos Peritos se dedican a ir fotocopiando el expediente antes de que se le comunique la aceptación de la provisión, a riesgo de haber perdido el tiempo en caso de que al final la provisión no sea aceptada.

Una de las grandes ventajas de ser Perito Judicial, es que no tienes por qué empezar hasta que no se aporte la provisión de fondos. Una vez aportada la provisión ya puede empezar a estudiar el expediente.

Tendrá ocasión de fotocopiarlo en el propio juzgado. En las últimas pericias se puede cambiar de estrategia, es decir se puede fotografiar la documentación, luego montar las fotos en PDF y ya está listo para trabajar.

No se vaya del juzgado sin conocer la fecha de la vista, pues en función de esa fecha tendrá el plazo para entregar el informe o dictamen. Pregúntele al funcionario el plazo que le propone y si considera que no es un plazo suficiente por la envergadura del trabajo, puedes solicitar que se amplíe el plazo de entrega en el momento de la aceptación.

4.- No Muestre Preferencia Por Ninguna De Las Partes.- Tiene que mostrar en todo momento que es imparcial, no solo en cuanto a la objetividad, sino en el trato a las partes. Cualquier comunicación tiene que ser conocida por ambas.

Coordinar las visitas con tiempo y por escrito con copia a todas las partes, de manera que se puedan planificar y no le vaya afectando con las fechas. No mantenga exceso de confianza con alguna de las partes sin conocimiento de la otra y por supuesto no se reúna con ninguna de las partes.

No acepte documentación adicional de ninguna de las partes, pues estará favoreciendo, así que si quieren entregarle documentación adicional tiene que ser a través del juzgado.

5.- La Pericia la dirige Usted.- Sobre todo durante las visitas a los inmuebles, en ocasiones alguna de las partes puede intentar influenciarle con comentarios o puede intentar guiar la visita al inmueble según sus intereses...¡¡¡ No lo permita!!!

Usted dirige la inspección y se tiene que acceder a las zonas que usted considere, independientemente de lo que le digan las partes.

Para poder dirigir la inspección, es importante que conozca de antemano los problemas que se presentan, lo que quiere buscar, de manera que pueda tener una previsión de datos que necesita obtener en la visita para poder definir objetivamente las cuestiones que le plantean en la pericia. Preveer lo que quiere inspeccionar, estudie los puntos que se reclaman, incluso puede ser muy interesante preparar una lista de chequeo para que no le deje nada interesante por comprobar.

El bloc de notas es su gran aliado durante las visitas. Anote las cosas que le parezcan relevantes y no permita que ninguna de las partes se dedique a leer y hacer comentarios sobre sus anotaciones. No deje que le influencien.

También puede darse el caso de que alguna de las partes entorpezca la inspección y no permita que obtenga los datos que considera necesarios, o bien que se pongan a discutir las partes o un sinfín de situaciones que pueden provocar que la inspección no sea productiva.

No lo dude, si no puede hacer bien su trabajo, cancele la visita y ponga en conocimiento del juzgado.

A continuación puede coordinar otra inspección para completar la toma de datos, pero limitando los asistentes o asistido por un agente judicial que le facilite el trabajo.

6.- Sea Organizado.- La cantidad de documentación que puede llegar a recopilarse durante un procedimiento puede llegar a ser muy importante, por lo que es importante que se organice desde un principio.

Lo mejor es organizar la documentación de manera cronológica, según el orden en que cada documento se ha incluido en el procedimiento. Esto facilita el estudio de la documentación según fueron aconteciendo los hechos a lo largo del tiempo y facilita entenderlo.

Si con la documentación del procedimiento es importante que mantenga un orden, más importante es si cabe que organice bien la toma de datos durante las inspecciones.

Normalmente tomará un montón de fotos, pero tendrá que poder referenciarlas de alguna manera. Además, es conveniente ir con un plano para poder anotar donde se ha realizado cada foto y ubicar las observaciones relacionadas con el daño. No es conveniente que pase mucho tiempo desde la inspección hasta que organice los datos obtenidos en el despacho, pues cuanto más tiempo pase, más cosas se le pueden olvidar.

7.- Ceñirse a lo que pide la Pericia.- Solo tiene que inspeccionar lo que se pide en la Pericia, no se líe con otros daños que no se hayan solicitado expresamente pues recuerde que no usted no es el perito de parte contratado para encontrar daños, sino de dictaminar sobre lo que le pide el juzgado... ¡¡¡NADA MÁS!!!.

Si encontrara alguna lesión que considere que pudiera tener alguna relación con el objeto de la pericia la puede comentar como una observación, pero no añada daños o lesiones al procedimiento ni a la valoración. De eso se tienen que encargar las partes.

También tiene que tener esto en cuenta durante el Juicio. No tiene por qué responder a preguntas de las partes que no tengan relación con la pericia solicitada, pues no está ahí para verter opiniones técnicas sobre cuestiones que no hayas podido estudiar.

Limítese a indicar que la cuestión no ha sido estudiada por no encontrarse entre las solicitadas y que por tanto no puede responder... o algo parecido. Solo debes responder a preguntas no solicitadas si se la formula el magistrado, pero no tiene por qué hacerlo con las partes.

8.- Comprobar Antes De Dictaminar.-La objetividad es importantísima en este tipo de Pericias, por lo que no debe dejar nada al simple criterio técnico subjetivo. No dé por bueno nada que no pueda comprobar, para lo que puede utilizar las herramientas de medición, ensayos y comprobación necesarias para poder obtener resultados concretos y objetivos, cuantificables y cualificables, de manera que no den lugar a interpretaciones subjetivas.

Bien es cierto que, en ocasiones, la experiencia y una buena argumentación técnica puede ser suficiente para dictaminar sobre un daño, pero tiene que aprovechar cualquier posibilidad de objetivar para evitar que la opinión técnica de otro perito pueda poner en duda la suya, ya que recordemos que los jueces no podrán conocer del tema técnico y por lo tanto no tienen criterio para decidir un argumento correcto, aunque lo normal será que acojan la opinión del Perito Judicial.

9.- No Abusar De Tecnicismos.- Como se comentó, el juez no suele ser muy entendido en estos temas, no está especializado, por lo que un informe repleto de tecnicismos puede dificultar su trabajo, pues no entenderá la mayoría de los conceptos, así que lo mejor es redactar el informe con un lenguaje fácil, con términos menos técnicos.

Si considera necesario incluir términos técnicos debería poner una breve explicación sobre el significado, ya sea en el mismo párrafo o bien en una nota al pie, de manera que no interrumpa la lectura fluida por parte del magistrado. Recuerde que se trata de ayudar al Juez, no de confundirlo más.

10.- Organizar bien el Informe.- Un informe pericial puede tener un volumen importante, por lo que debe estar bien organizado el contenido para poder localizar de manera fácil lo que se busca y, sobretodo, para que sea entendible. No podemos ir saltando de un tema a otro de manera aleatoria, así que lo mejor es ordenar por apartados e indexar.

A la hora de responder a las cuestiones planteadas, por costumbre responder por separado a cada una de las partes, sin mezclar respuestas aunque las preguntas sean las mismas.

Además, para no tener que ir buscando a que pregunta pertenece cada respuesta, es interesante reproducir textualmente cada cuestión planteada antes de responderla, de manera que la pregunta anteceda a la respuesta. Es muy incómodo tener que ir avanzando y retrocediendo en el documento.

El apartado más importante del dictamen es seguramente el de las conclusiones. De hecho será a buen seguro lo primero que se leerán los jueces, su primera impresión de su criterio sobre el tema, pues es donde se resume y concreta su valoración técnica del informe. Es por tanto imprescindible incluir el apartado de conclusiones en el caso de emitir un dictamen. En caso de que se trate de un informe no es necesario incluir las conclusiones, pues se aporta opinión técnica, sino simplemente información sobre un tema concreto.

11.- Durante Juicio.- Las primeras veces que se ve delante del juez, con los letrados a los lados en una sala de vistas puede convertirse en una situación que le ponga nervioso, pues la verdad es que al principio impone un poco, pero si ha redactado un informe objetivo y tienes muy claro el tema no tiene por qué estar nervioso.

Trate de mantenerse tranquilo y hablar de manera muy clara, directo al grano y evitando un discurso excesivamente técnico, aunque ha de ser didáctico, pues tienes que hacer entender el contenido del informe, además de saber resolver las dudas que le planteen las partes o el magistrado.

Resulta importante llevar una copia en papel de su propio informe, pues en un momento dado puedes utilizarlo para consultar lo que ha dicho en alguna cuestión o para mostrar donde se encuentra escrito lo que se pregunta.

Si tiene el informe bien organizado, tal como hemos comentado antes, le será sencillo encontrar lo que busca. Como es lógico, los letrados de las partes intentarán llevarle a su terreno, por lo que tiene que tener claros los temas de la pericia para evitar que le lleven a confusión con preguntas sobre lo mismo, pero formuladas de diferente manera.

No permita que lo confundan durante el juicio, haga afirmaciones rotundas a lo que le planteen para que no den lugar a interpretaciones sus respuestas, al menos lo suficientemente claras como para que no se le pueda dar la vuelta En cualquier caso, no tiene que entrar a responder preguntas sobre temas que no estuvieran contempladas en la pericia solicitada, evite salir del tema que ha estudiado.

Por último durante el juicio, puede parecer una tontería pero puede entrar con una botellita de agua.

Puede que esté mucho rato hablando, así que seguro le vendrá bien. Además, es un viejo truco para ganar un poco de tiempo mientras se prepara una respuesta o también para tranquilizarse si se nota nervioso... ¡¡¡en ocasiones necesitará una pausa!!!

12.- Final Del Proceso.- Antes de asistir al juicio, es conveniente que calcule si le han salido las cuentas. Revise los gastos que ha tenido y si realmente han supuesto más que lo que tenía previsto puedes pedir la liquidación de honorarios, justificando el incremento de los honorarios si se diera el caso. Lo mejor es que haya calculado bien la provisión y no tenga que llegar a la liquidación.

No es habitual que tras el juicio vuelva a ser necesario el Perito Judicial, a no ser que se solicite de nuevo con nuevas cuestiones a valorar. Por último es importante solicitar que le comuniquen la sentencia, de manera que pueda comprobar si ha sabido transmitir su criterio técnico, en qué sentido ha influido su informe y aprender de la impresión que han dado sus opiniones técnicas para poder mejorar... ¡¡¡Eso siempre!!!.

Es importante mencionar que el perito judicial en prevención de riesgos laborales (PRL) es una figura, dentro del marco de la Pericia Judicial, al servicio de la Administración de Justicia.

egún se recoge en el artículo 335.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, el Perito es un experto en un determinado campo que, ante cuestiones planteadas por el juez o algunas de las partes, emite un dictamen en el que contesta a dichas cuestiones o emite su opinión profesional.

El cometido del perito es ayudar al juez a interpretar ciertos hechos o pruebas que requerirían conocimientos especializados para dicha interpretación y de los cuáles, el perito dispone.

Su misión no es juzgar, ni establecer quién es o no culpable de algo. El perito, en su dictamen, solamente debe responder, de manera razonada, estructurada y comprensible, y con el aval de su preparación y experiencia profesional, a aquellas cuestiones que se planteen, de manera que ayuden al juez a dictar un veredicto, ya que éste carece del nivel de conocimientos y experiencia en determinadas y específicas materias, como es el caso de la Prevención de Riesgos Laborales.

3.1.4. Recomendaciones para abogados - técnicos en seguridad y prevención de riesgos del trabajo

En Ecuador, existen Abogados especializados en Derecho Laboral, mas es muy escaso contar con Abogados especializados en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, pues esta profesión conlleva un conocimiento no solo jurídico, sino técnico y porque no decirlo hasta científico, cuya eficacia sería de gran importancia en el sistema judicial laboral ecuatoriano.

España cuenta Abogados especializados en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, cuya formación la realizan una vez titulados como profesionales del derecho, posterior se preparan a nivel de posgrado en las universidades de dicho país, para obtener la titulación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Este Título de cuarto nivel forma al profesional del derecho para desarrollar las funciones de Técnico Superior, cuyos conocimientos especializados son fusionados con sus conocimientos jurídicos; esta titulación se ampara en el artículo 37 del Real Decreto 39/97 por el que se desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención, siendo reconocido como Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales, con tres especialidades como son:

- Higiene Industrial,
- Seguridad en el Trabajo,
- Ergonomía y Psicología Aplicada.

Cabe mencionar que el campo de la Prevención de Riesgos Laborales ha permitido la aparición de una nueva doctrina en el ámbito jurídico español, que abarca las más amplias disciplinas, desde el Derecho Laboral hasta el Derecho Penal, pasando por el Administrativo y Civil.

Esta es una gran oportunidad que aportaría a nuestro sistema judicial ecuatoriano, y que tendría mucha acogida en las Universidades Ecuatorianas, el formar no solo profesionales de diferentes carreras, sino el interés que

despertaría en especial en profesionales del derecho, para especializarse en esta nueva profesión como es ser Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo y que abre las posibilidades a un futuro perito judicial en prevención de riesgos laborales. El Abogado Ecuatoriano, por lo general se especializa en Derecho Penal, Derecho Laboral, Derecho Civil, etc.

Dentro del ámbito jurídico esta nueva profesión de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, no es muy difundida entre los profesionales del derecho, por ello el autor en el presente trabajo de investigación recomienda y pretende motivar a sus colegas esta nueva carrera, que a futuro será de mucha importancia para el sistema judicial del país. En el campo laboral, es una visión futurista que algunas universidades están ya aportando con este tipo de profesionales, y que no se descarta la creación y especialización de peritos judiciales en prevención de riesgos del trabajo, a fin de que sean parte del sistema judicial laboral ecuatoriano.

Los buffets españoles que cuentan con abogados especialistas en prevención de riesgos laborales, ofrecen servicios como asesoramiento técnico, defensa jurídica y peritaje judicial a empresas y organizaciones, sociedades de prevención de las mutuas, servicios de prevención ajenos, técnicos de prevención y profesionales en las vías administrativas, civil, penal en relación con las responsabilidades que se exigen en los temas de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la vía administrativa corresponde a las resoluciones de actuaciones en prevención de riesgos laborales:

- Sin accidente laboral
- Con accidente laboral
- Recargo de prestaciones de la seguridad social.

En cuanto a la vía judicial corresponde a defensa con letrados por pretensiones relacionados con accidentes y seguridad en el trabajo.

Servicios de Peritajes judiciales:

- Elaboración de informes Técnicos-Jurídicos como peritos ante la jurisdicción penal y/o laboral.

3.2. LEGISLACIÓN COMPARADA EN PERICIA JUDICIAL LABORAL

La Legislación Laboral Comparada, evidencia características de la relación laboral, que se utilizan en cada uno de los países, las que han aportado para afrontar con éxito y buenos resultados la globalización y fomentar la competitividad que las necesidades laborales actuales exigen.

El autor del presente trabajo de investigación ha tomado como referencia a países vecinos como Colombia y Chile, así como del otro lado del continente a España, sin dejar de mencionar a otros países que han efectuado grandes cambios en el ámbito de la seguridad laboral, e incluso en el ámbito de la función judicial relacionada a la prevención de riesgos en el trabajo.

Las Leyes que regulan una determinada actividad, por su contenido, se agrupan en distintas legislaciones, y muchas veces son objeto de codificación. Así hablamos de la legislación penal, procesal, civil, comercial laboral, etc., También hablamos de legislación cuando agrupamos las que dicta cada estado para regir en su territorio, como legislación Chilena, Colombiana, Española, Ecuatoriana, Argentina, Salvadoreña, o países integrados como la Comunidad Europea, Comunidad Andina de Naciones, Mercosur, etc., o legislación internacional cuando por medio de tratados, los estados adoptan normas comunes a aplicar en sus países.

Antes de efectuar un análisis del Derecho Comparado en el campo de la pericia judicial en prevención de riesgos laborales, es importante que conozcamos ciertas definiciones respecto a este tema:

Concepto de Legislación.- Planiol (1853) Es el Conjunto de leyes de un estado, entendiéndose por leyes según Planiol, las reglas sociales de carácter obligatorio, impuestas por la autoridad pública de modo permanente y que se hallan sancionadas por la fuerza.

Concepto de Legislación Comparada.- Cabanellas (1979, p. 181) Es el arte cuyo fin práctico consiste en comparar entre sí aquellas legislaciones que son semejantes y presentan cierta uniformidad jurídica dentro de la diversidad de

sus respectivos Derechos positivos, para encontrar los principios, reglas o máximas similares a todas ellas, por tender a la satisfacción de las necesidades comunes.

Concepto de Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales.-

(Vicente. J.C. (2010) Es un Técnico Superior, especializado en una o varias o todas las especialidades descritas en el Real Decreto (R.D.39/1997) de los Servicios de Prevención, y que posee una calificación en razón de sus conocimientos y experiencia. Su competencia estará respaldada por las asociaciones profesionales correspondientes para realizar esos dictámenes periciales a instancia de las partes o por la designación del tribunal.

Como manifestaciones del Derecho Internacional del Trabajo se encuentra:

- La Organización Internacional del Trabajo
- Los Pactos o Convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia.

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

Es de suma importancia La Legislación Comparada en materia de Riesgos Laborales, como origen e inicio de la pericia judicial en la prevención de riesgos del trabajo, de cuyo contenido se señala los siguientes países:

AMERICA CENTRAL.- (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana).- Existe en la región una normativa general en materia de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, y enfermedades ocupacionales y de compensación de los mismos a través de seguros obligatorios de riesgos. Castiglione (2003, p. 11)

La Normativa fija mandatos claros sobre responsabilidad de los distintos actores en materia de salud y seguridad ocupacional. El empleador tiene la obligación de organizar y responder por la seguridad y salud de los trabajadores, los trabajadores participan en las comisiones mixtas de seguridad siguiendo estrictamente las medidas de seguridad e higiene establecidas y el Estado debe verificar el cumplimiento de las disposiciones de la materia.

Muchas de las legislaciones centroamericanas en materia de riesgos del trabajo son antiguas y su funcionamiento eficiente depende en gran medida de que los ministerios o secretarías de trabajo, y los institutos de seguridad social reglamenten en detalle y actualicen constantemente lo referente a cuestiones tan complejas y cambiantes como la causa y las consecuencias de accidentes de trabajo, listados de enfermedades profesionales, niveles de incapacidades, tarifas compensatorias y otras cuestiones sin las cuales las normas generales de riesgos del trabajo no podrían funcionar.

En la estrategia de reducción de riesgos el trabajo los ordenamientos jurídicos cumplen un papel importante. Así a través de las leyes, decretos, reglamentos, directivas y resoluciones se fijan las obligaciones de los empleadores, trabajadores, y el Estado en la prevención de riesgos, y se establecen medidas de higiene y seguridad en los centros de trabajo para evitar la ocurrencia de enfermedades y accidentes.

Igualmente, en caso de que se produzcan dichos eventos, es el ordenamiento jurídico el que atribuye responsabilidades y determina todo lo relativo a la reparación de las consecuencias dañosas. Las normas jurídicas son también las encargadas de regular todo lo referente a los seguros de riesgos, contienen las funciones de las distintas reparticiones del Estado en materia laboral y estructuran e implementan planes de protección de la salud de los trabajadores.

Existen también estándares internacionales, algunos de aplicación voluntaria y otros mandatorios que resultan fundamentales como guías en el diseño, mejora y modernización de las normas nacionales vigentes.

MERCOSUR.- (Estados miembros: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela; Estados Asociados: Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú; Estados Observadores: México, Nicaragua).- Una visión de andamiaje normativo de los países del Mercosur, permite apreciar la amplitud y alcances de los sistemas creados en riesgos del trabajo.

Así por ejemplo Chile, que desde 1924 había establecido el primer sistema de seguridad social con cobertura de salud y de pensiones para los trabajadores asalariados y que progresivamente incorporó otros seguros, consolida en 1968 un sistema de riesgos del trabajo de amplia cobertura comprendiendo a trabajadores de los sectores público y privado, estudiantes, independientes y otras categorías laborales.

En el caso de Uruguay, donde los seguros sociales son los más antiguos de la región, el riesgo del trabajo se articula en varias etapas sucesivas, y especialmente a partir de 1989, a través de un sistema obligatorio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que regula todo lo referente a siniestros en actividad, indemnizaciones y rentas permanentes. En estas disposiciones se determina la obligación patronal sobre estos riesgos y un amplio campo de cobertura referente a los sectores privado, público, trabajadores a domicilio, aprendices, y otras categorías laborales.

En Argentina la estructuración de un sistema en materia de accidentes de trabajo data de 1915, en base a la ley que recibió diversas modificaciones en su transcurso. En 1993 se produce una importante reforma en materia de pensiones.

Posteriormente se revisa integralmente el campo de riesgos del trabajo, lo que culmina con la aprobación de la Ley sobre Accidentes del Trabajo Nº 24.557, en 1996. Contextualizada la Ley de Accidentes del Trabajo, el proceso de articulación con las otras disposiciones el nuevo sistema que se plantea en dicho país, permite entre otros, reforzar los campos de prevención, de

rehabilitación, de oportunidad en el otorgamiento de las prestaciones, de criterios en cuanto a la reparación del riesgo, y en suma, de señalar lineamientos estratégicos de importancia entre los que se destacan la gestión privada, los criterios de costos y de regulación y control.

Es este instrumento legal los riesgos del trabajo, aunque no se subrogan directamente en la seguridad social. Se incorporan a un subsistema de la misma, señalando a un camino de articulación del riesgo con la reforma de la seguridad social inédito en la región americana.

La Legislación de Brasil de 1997, dispone un régimen general de previsión social y un régimen facultativo complementario. Con una característica de integralidad de las prestaciones de seguridad social, se señala la cobertura en cuanto a las contingencias por incapacidad, edad avanzada, tiempo de servicio, cargas familiares, subsidio de reclusión y subsidio por muerte. Existe auxilio de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Esta integración de los diferentes riesgos a la seguridad social, con un amplio campo de cobertura también en cuanto a la población amparada, significa la armonización de todas las prestaciones de seguridad social dentro de un esquema en materia de prevención de riesgos del trabajo, máxime cuando las diferentes consolidaciones de la legislación laboral en materia de riesgos del trabajo subrayan su asimilación a las disposiciones de seguridad social.

En cuanto a Paraguay, se comprende el riesgo del trabajo en la seguridad social, presentándose la remisión de la asimilación de las disposiciones de seguridad social al Código de Trabajo y, por otro lado, las disposiciones legales del seguro social de 1994, estipula las modalidades de cobertura de dependientes y otros trabajadores.

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES.- (Ecuador, Perú, Colombia, Bolivia).-

La Comunidad Andina de Naciones es el proceso de integración regional más antiguo de las Américas.

Durante sus más de 30 años de experiencia. Es fundamental subrayar la importancia de la ratificación del Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981) y el Convenio N° 161 sobre los Servicios de Salud en

el Trabajo (1985), en la medida que pueden constituir el piso mínimo para las políticas nacionales de los Países Andinos, en esta materia.

El actual Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones en el Trabajo (Decisión N° 584), cuya legislación es común y obligatoria, para los países andinos, la misma que contó con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo.

Ecuador tiene desde el 2008 una nueva carta magna dando énfasis a los derechos y seguridad de los trabajadores, cuenta con un Código de Trabajo, con un título específico de los Riesgos del Trabajo y Ley de Seguridad Social, como instrumentos fundamentales.

Además se expidió el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo. (1986), Reglamento del Seguro General Riesgos del Trabajo. C.D. 390, Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo C.D.333, y demás Reglamentos, Acuerdos, Resoluciones, Ordenanzas etc.

3.2.1. Legislación Laboral de Colombia

Enfoque general técnico – jurídico.- El 11 de julio de 2012 se aprobó en Colombia la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 1562/2012. Esta nueva ley acoge dentro del sistema de prevención de riesgos laborales a nuevos colectivos que anteriormente no estaban protegidos ante accidentes o enfermedades causadas por el propio desempeño de su actividad laboral.

Así contempla la protección para:

- Trabajadores independientes con un contrato superior a un mes.
- Estudiantes que se encuentren realizando trabajos que supongan una fuente de ingresos para la institución donde se encuentran desempeñando la actividad, así como los que se encuentren realizando algún programa de formación necesario para la culminación de sus estudios y que suponga un riesgo ocupacional.
- Miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta, es decir, bomberos, miembros de defensa civil y cruz roja.

Para los trabajadores, al igual que se le aumentan sus derechos, con esta nueva ley, también aumentan sus obligaciones y responsabilidades en materia de prevención.

Se expidió la Resolución 1409 de 2012, por medio del cual se estableció el Reglamento de Seguridad para Protección contra caídas en trabajo en alturas.

Con respecto a los indicadores de siniestralidad laboral, en la actualidad la tendencia de Colombia, está en una etapa inicial de descenso.

El Ministerio de Relaciones Laborales e Inspección de Colombia (Anónimo, 2012, p. 2). Manifiesta que la tasa de accidentabilidad laboral en dicho país, se redujo de 6,8% en diciembre 2010 a 5,6% en diciembre 2011. Un gran aporte han hecho los programas de prevención. Para julio 2012, se han reportado 388.008 accidentes, 5.476 enfermedades y 297 muertes calificadas como laborales.

3.2.2. Legislación Laboral de Chile

Enfoque general técnico – jurídico.- Chile se perfila con uno de los sistemas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de menor costo a nivel mundial y con altos niveles de eficiencia. El sistema chileno-basado en un seguro administrado por privados a través de las mutuales- ha mostrado a lo largo del tiempo importantes índices de eficiencia, alcanzando también estándares mundiales, cuyo modelo chileno ya comienza a despertar interés en otros países de la región.

Las normas principales que estructuran el sistema nacional son:

- Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, promulgada en 1968.
- El código de trabajo, en su libro II se refiere a la protección de los trabajadores.

En este cuerpo legal se refuerza la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud (física, psíquica y social) de los trabajadores, manteniendo en las faenas las condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Las facultades de inspección de los funcionarios del trabajo, se establecen en términos amplios, incluyendo el control del cumplimiento de las medidas básicas, legalmente exigibles, relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos del trabajo etc.

La Legislación Chilena regula una serie de instrumentos específicos para la prevención de riesgos en las empresas y lugares de trabajo, entre otros: (Anónimo, 2005, n.d.)

- Ley 20.123 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley 19.404 Comisión Ergonómica Nacional.

Las Inspecciones del Trabajo, disponen de profesionales especializados para fiscalizar en terreno el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de prevención de riesgos, realizar capacitación tanto a trabajadores como empleadores, y hacer difusión de la normativa laboral, previsional y en materia de prevención de riesgos laborales.

Se suscribió el Acuerdo Nacional de Prevención de Accidentes Laborales 2005-2010, para asegurar la baja de los índices de siniestralidad, cuyo acuerdo fue dado por los representantes del Gobierno, trabajadores, empresarios y administradores del Seguro de Accidentes Laborales. La estrategia estuvo centrada no solo en tomar y mejorar las medidas de seguridad específicas para cada sector económico, sino que también introdujo un cambio cultural en lo que se refiere a la seguridad laboral.

Guamán. L. (2006. N° 19) sostuvo que durante la última década la accidentabilidad laboral logró caer hasta el 7%; diversos planes permitieron que la siniestralidad laboral descendiera en 23%. En jóvenes trabajadores de 30 años, la reducción ha sido de 45%. Esto como consecuencia de regulaciones y un lento cambio de mentalidad. El 25% de los accidentes laborales en Chile están directamente relacionados al consumo de drogas o alcohol.

3.2.3. Legislación Laboral de España

Enfoque general técnico – jurídico.- En España es muy frecuente que asuntos relacionados con la siniestralidad laboral lleguen a los tribunales de justicia. Una escasa proporción de estos casos es de carácter penal. La mayoría de las situaciones que llegan a los tribunales están relacionadas con reclamaciones económicas, en algunos casos de carácter civil (los trabajadores cuya salud se ha visto menoscabada, litigan con los empresarios para lograr un pleno resarcimiento del daño más allá de las prestaciones de la Seguridad Social), y lo más frecuente, para conseguir que las prestaciones sociales sean otorgadas reconociendo que su origen es profesional (más remunerado) y no común.

Puesto que no cabe esperar que la litigiosidad asociada a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales vaya a descender en un futuro previsible, por lo que es apropiado contribuir a que sus resultados sean los más sensatos posible. Ahí es donde encuentra su lugar el perito judicial especializado en temas de seguridad y salud laboral, que viene a crear, como dice el Magistrado Rafael López Parada en el prólogo del libro : Un escenario para el encuentro de juristas y técnicos., dos grupos que no han destacado por su entendimiento. Hasta ahora los peritos judiciales especializados en seguridad y salud laboral era fruto de una formación básicamente autodidáctica que, felizmente, está empezando a ser sustituida por una formación especializada promovida por la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. *AEPSAL*. (Anónimo, 2008, p. 7)

La existencia de un vacío formativo en los profesionales que ejercen en seguridad y salud laboral sobre lo que es el mundo de la justicia y sobre todo en la práctica habitual de la peritación de los riesgos laborales que con demasiada frecuencia se está demandando desde determinados ámbitos sociales.

Tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como el Reglamento de los Servicios de Prevención, entienden la prevención y la protección de la salud del trabajador como una tarea interdisciplinar en donde han de participar de forma coordinada expertos en distintas disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales. Y dentro de las mismas sitúa a: la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, al crear y regular la figura del técnico superior en prevención de riesgos laborales, dota de contenido a la actividad del Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales, que como profesional capacitado y con formación adecuada es el auxiliar de la Administración de Justicia en todos aquellos procesos en los que son necesarios dictaminar sobre circunstancias o hechos relacionados con la seguridad y salud laboral.

El sinnúmero de procesos judiciales que se sustancian en la actualidad, relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, (accidentes laborales, enfermedades profesionales, casos de acoso en el trabajo, etc) hacen del especialista en prevención de riesgos laborales un profesional con un amplio campo de acción para desarrollar su actividad como perito judicial y extrajudicial en esta materia.

El profundo conocimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, es un pilar fundamental que permite diseccionar los distintos ámbitos de la prevención para llevar a cabo la actividad del peritaje judicial, en este campo profesional. (Sánchez et al., 2010, p. 44)

La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en su art. 335.1 establece que: Cuando sean necesarios conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos para valorar hechos o circunstancias relevantes en el asunto o adquirir certeza sobre ellos, las partes podrán aportar al proceso el dictamen de peritos que posean los conocimientos correspondientes o solicitar, en los casos previstos en esta ley, que se emita por perito designado por el tribunal.

Conforme a la titulación de Prevención de Riesgos Laborales regulada por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta titulación de perito judicial no es colegiada, por no estar tutelada por un Colegio Profesional, pero si se trata de una titulación oficial específicamente reglamentada, por lo que en las materias reguladas en su titulación podrán ostentar la condición de peritos tanto judiciales como peritos de parte.

El art. 340.1 establece la condición del perito: Los peritos deberán poseer el título profesional que corresponda a la materia objeto del dictamen y a la naturaleza de éste.

Si se tratare de materias que no estén comprendidas en títulos profesionales oficiales, habrán de ser nombrados entre personas entendidas en aquellas materias.

La regulación del régimen de acceso a la profesión del Perito Judicial en España es una experiencia derivada del artículo 9.3; 24 y 103 de la Constitución Española; estos profesionales son Auxiliares fundamentales de la justicia, y la calidad del servicio que prestan redundando directamente en la tutela judicial efectiva, que dicha carta magna garantiza a la ciudadanía (art. 24 C.E.).

La experiencia del Derecho Comparado muestra que la actuación ante los Tribunales de Justicia y las demás actividades de Auxilio y asistencia jurídica requieren una acreditación previa de una capacitación profesional específica que va más allá de la obtención de una diplomatura o titulación universitaria.

Como referente tenemos la Legislación española cuenta con la Ley 31/1995, (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) cuya norma establece el marco jurídico para desarrollar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo que marcan las directivas comunitarias.

A continuación se establece la estructura de dicha Ley Española en Prevención de Riesgos Laborales:

TABLA 3.1	
ESTRUCTURA DE LA LEY DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	
Cap. I	Determina el carácter de estas normas, el objeto de la Ley y su ámbito de aplicación. Establece las definiciones de conceptos básicos tales como “prevención”, “riesgo laboral”, “daños derivados del trabajo”, etc.
Cap. II	Regula los objetivos, normas reglamentarias y actuaciones de las administraciones públicas. Contempla la cooperación entre las distintas Administraciones y la participación que tienen las organizaciones de empresarios y trabajadores en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se crea como órgano asesor y de participación nacional en esta materia.
Cap. III	Desarrolla los derechos de los trabajadores y obligaciones empresariales.
Cap. IV	Se refiere a los servicios de prevención (cuyo contenido se desarrollará en el Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D.39/1997.
Cap. V	Regula la consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo, a través de los Delegados de Prevención. Continúa...
Cap. VI	Hace referencia a las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, a fin de garantizar los máximos niveles de seguridad para los usuarios, en línea de la normativa comunitaria sobre la “seguridad del producto”.
Cap. VII	Contempla las responsabilidades y sanciones derivadas del incumplimiento de la Ley. Clasifica las infracciones en leves, graves y muy graves.
Fuente:	Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales. Publicada en el Ley31/1995, de 8 de noviembre., p.49.
Elaborado por:	Sánchez Rivero José Manuel, Enríquez Palomino Antonio, Alonso Martínez Luis Alberto, Alonso Martínez Javier.

3.2.4. Legislación Laboral de Ecuador

Enfoque general técnico – jurídico.- En el Ecuador existe un sub-registro de la información referente a siniestralidad laboral, debido principalmente a la limitada difusión e información que tiene el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como seguro especializado, a nivel de sus potenciales usuarios (trabajadores y empleadores), quienes desconocen en su gran mayoría los derechos y obligaciones que generan el sistema.

La coordinación de las acciones preventivas en materia de prevención de riesgos del trabajo está a cargo del Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo,(CISHT), la misma que está integrada por :

- un delegado del Ministerio de Relaciones Laborales,
- un delegado del Ministerio de Salud,
- el Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS,
- además de tres delegados por el sector empleador y
- tres por el sector laboral.

La norma principal que hace referencia a la prevención de riesgos laborales fue promulgada mediante Decreto Ejecutivo 2393 del 17 de noviembre de 1986, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, y mediante la expedición de este reglamento se creó el CISHT.

El marco jurídico que fundamenta el desarrollo de las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene en el Ecuador el rango de mandato constitucional.

En la Constitución se consagran los derechos a la salud, el trabajo y la seguridad de los trabajadores como derechos sociales, a cargo del estado.

El Código de Trabajo del Ecuador trata sobre los riesgos del trabajo, esta legislación fue promulgada pensando en la protección de los trabajadores.

Con el transcurrir de los años, se han desarrollado un conjunto de reglamentos sectoriales, los cuales norman las condiciones de seguridad que deben prevalecer en distintas actividades económicas.

Así mencionamos el Reglamento de los Trabajadores Portuarios, Reglamento de Seguridad para la Construcción, Reglamento General de Plaguicidas, Reglamento de Seguridad Minera y otros más.

Otra normativa más general o transversal también ha sido acogida; de entre los más notorios, se encuentra el Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos, El Reglamento General de Responsabilidad Patronal y el Decreto 2393.

Este último como se mencionó representa el marco general para la coordinación de las acciones de las entidades e instituciones pública del país, en el tema de prevención y disminución de los accidentes y enfermedades laborales.

Por otro lado, la República del Ecuador, ha ratificado numerosos convenios de la OIT, y pese a ello el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, considerados como fundamentales en la materia, no han sido ratificados, pese a ello han servido de fuente de inspiración de la legislación nacional sobre la materia. (Chacón, Durán, 2006).

3.3. APOORTE TÉCNICO - CIENTÍFICO DE LA EXPERTICIA LABORAL

3.3.1. Análisis Jurídico

A diferencia de otros países latinoamericanos, que hoy por hoy cuenta con una **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, como El Salvador, Colombia, Chile, Argentina, etc. En Ecuador la aplicación jurídica en materia de prevención de riesgos laborales, se fundamenta en derecho, basado en norma internacional, como son los Convenios de la OIT; La Decisión 584 expedida en la Comunidad Andina de Naciones; La Resolución 957, mas las normativas internas, como el Código de Trabajo, el Decreto 2393, la Resolución 390, la Resolución 333, etc., no existe una Ley en específico en materia de prevención de riesgos laborales que incluya procedimientos sobre experticia laboral.

Dentro del Marco Jurídico, nuestra legislación en lo que respecta a la seguridad y prevención de riesgos laborales, parte desde la propia Carta Magna, y que cita en su art.332, que las contingencias serán cubiertas por el seguro universal respecto al riesgo en el trabajo.

El Código de Trabajo Ecuatoriano cita en el art. 32. Respecto al contrato en equipo, Inciso tercero, que en los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal, para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

El art. 38 respecto a los efectos del contrato de trabajo, y relacionado a los riesgos provenientes de este, manifiesta que los riesgos estarán a cargo del empleador, si por consecuencia del riesgo, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el IESS.

El art. 149 en su inciso segundo, respecto a los accidentes o enfermedades de adolescentes atribuido por culpa del empleador, dice que la indemnización por riesgos del trabajo, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

A continuación del art. 156 se manifiesta que los exámenes médicos para los adolescentes mayores de quince años deberán tomar en cuenta los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que pueden generar el desarrollo de las actividades laborales.

EL art. 347 define a Riesgos del Trabajo como las “eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad” y en su inciso segundo manifiesta que para efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

El art. 351 se refiera a la indemnización a servidores públicos y dice que el Estado y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan, y señala que se aplica si el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, exceptuándose los que ejerzan funciones militares y se incluye a trabajadores de la salud.

Es importante señalar dentro del contexto de este cuerpo legal que no existe la figura del perito judicial en prevención de riesgos laborales, mas dentro del procedimiento actual es el inspector de trabajo quien levanta una información en el lugar del accidente o donde se encontrará la víctima, es quien comprueba la veracidad de datos, y sienta en acta todo lo ocurrido y observado, tal cual señala el art. 388.

De la misma manera es el inspector de trabajo quien impone una multa si el empleador no hubiese denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, e indica que la multa se entrega en beneficio del trabajador o de sus deudos.

En caso de llegar a Juicio el art. 389 en su inciso segundo señala que el juez de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector de trabajo.

Obligación que no exime al jefe del departamento de riesgos del seguro social, del cumplimiento de tal requisito, así como remitir informes médicos relativos a la calificación de riesgos. Caso contrario existirá una sanción administrativa por parte del Director Regional de Trabajo.

Para efectos futuros de peritos judicial en prevención de riesgos del trabajo en la función judicial de nuestro país , se podría considerar como fundamentos de derecho para la aplicación de la experticia laboral ciertos artículos que están vigentes en el actual Código de Trabajo, siempre y cuando exista también reformas legales acorde a los tiempos actuales, y ello implica la inserción de especialistas en dicha materia, quienes serían calificados o acreditados como auténticos operadores técnicos o auxiliares profesionales de la justicia.

Continuando con el análisis jurídico para efectos de la experticia laboral en nuestra sistema judicial, el Código de Trabajo, vigente, en su art. 398, respecto al aumento de indemnizaciones, dice que se aumentará en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empleador las precauciones que, según los casos, prescriba el Capítulo de Prevención de los Riesgos del Trabajo, o se especificaren en los reglamentos.

El autor de esta investigación considera que el art. 398 abre las posibilidades al futuro perito judicial en prevención de riesgos del trabajo, para que en derecho sustente su dictamen pericial amparado no solo en este código, sino en los reglamentos existentes actualmente, entre estos menciono al Decreto 2393 conocido como Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

En cierta manera me atrevo a decir que contamos con herramientas básicas para que los futuros peritos judiciales en prevención de riesgos laborales cumplan con su función, pero hace falta una decisión trascendental por parte de autoridades del Ejecutivo, de la Asamblea Nacional, Consejo Nacional de la Judicatura y Función Judicial del Ecuador.

Es importante mencionar el art. 403 respecto a la prescripción de las acciones provenientes por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que son de tres años contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad, más si las

consecuencias dañosas del accidente se manifestare con posterioridad, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado por el IESS. En ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

El art. 404 hace referencia a la integración de las comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector de trabajo o un delegado del Director Regional del Trabajo, quien presidirá la comisión, un médico del IESS, un médico municipal, a falta de alguno de ellos, la Dirección Regional de Trabajo designará el sustituto.

Los dictámenes por riesgos del trabajo actualmente son emitidos por la Junta Calificadora de Riesgos, quienes informan a los jueces y autoridades administrativas, en todo juicio o reclamación motivada por riesgos del trabajo, este informe será la base para determinar la responsabilidad del empleador, de conformidad con lo señalado en el art. 405.

En cuanto a los informes periciales, estos se basan en exámenes clínicos completos y, si fuese menester, en exámenes de laboratorio y electrocardiológicos, esto lo señala el art. 407, e indica que la comisión calificadora de riesgos es quien deba conocer el dictamen de médicos especializados. Esto llama a la reflexión pues este artículo se enfoca al tema médico mas no al tema técnico pericial, asimismo indica que quien conoce en primera instancia este tipo de dictamen es una comisión, mas no directamente el juez de la causa.

El Capítulo V, está dedicado a la Prevención de los Riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución para el trabajo. El art. 410 dice que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

De la misma manera dice que los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Respecto a esta última cita, el autor del presente trabajo de investigación hace una reflexión respecto a nuestra realidad social, pues a pesar de que la norma está escrita para su cumplimiento, aquello no ocurre en la mayoría de casos, pues omite tanto el empleador como el trabajador, por ende no solo basta con señalar o sancionar al presunto responsable o la consecuencia del daño, pues papel importante cumple el debido proceso, papel importante cumple una investigación técnica profesional, papel importante cumple una experticia especializada, etc., a fin de que no solo termine en una indemnización o excepción de culpa, sino que se llegue al origen que motivó el riesgo, y ejercer control, seguimiento y correctivos sobre el mismo, para evitar nuevas víctimas, afectados o daños dentro de la actividad laboral, por ello la importancia de contar no solo con operadores judiciales, abogados laboristas, técnicos en prevención de riesgos laborales, sino también con peritos judiciales en prevención de riesgos en el trabajo.

La legislación laboral ecuatoriana en su art. 545 numeral 1, faculta al inspector de trabajo a que observe las disposiciones sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo.

El art. 548 en su numeral 3 hace referencia a la estadística de los riesgos del trabajo. El art. 554 numeral 1 indica las funciones del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, del actual Ministerio de Relaciones Laborales, respecto a la vigilancia de fábricas, talleres y locales de trabajo, quienes están llamados a exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene.

El art. 599, señala que de no existir comisiones calificadoras de riesgos, el juez en la providencia en que ordene citar al demandado, nombrará peritos que reconozcan e informen sobre la naturaleza de la enfermedad o lesiones, origen de la misma y estado de su evolución.

Ello implica que la pericia en medicina del trabajo o medicina ocupacional, tiene abiertas las posibilidades de ejercer su función como tal, porque existe la norma que ampara en derecho su intervención, mas no ocurre así con el Técnico en prevención de riesgos laborales.

3.3.2. Análisis Técnico

Fernández (2007, p. 148-156), Director de la Unidad del Daño Psicosocial y Coordinador de la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral, y autor del libro *El Perito Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales*, realizó y aportó de manera muy original, un análisis técnico respecto a la experticia laboral dentro del marco legal de la legislación española, de cuya transcripción el autor del presente trabajo de investigación, ha considerado incluir para mejor ilustración de quienes tengan interés en esta nueva profesión que sin duda alguna dará sus primeros pasos en el Ecuador.

La Peritación en Prevención de Riesgos Laborales, al referirse al análisis del sistema preventivo y, por consiguiente, a los factores de riesgos existentes en el mundo del trabajo, a los riesgos de producción de siniestros o enfermedades para las personas empleadas, a las causas de dichos daños o al funcionamiento general del sistema preventivo.

La peritación en Prevención de Riesgos Laborales, está referida exclusivamente al mundo del trabajo, así como al relacionado a los riesgos de daño para las personas empleadas.

Este tipo de peritación, no comprende la valoración de los riesgos para el patrimonio no humano de la empresa, ni para terceras personas o bienes ajenos o bienes ajenos a la organización del trabajo.

Es importante distinguir el Perito de Prevención de Riesgos Laborales con respecto al Perito de Valoración de Daño Corporal. Este último valora y cuantifica los daños sobre la salud de los empleados, mientras que el primero valora y dictamina sobre las causas que han propiciado dichos daños y sobre sus consecuencias.

El perito de valoración de daño corporal suele ser un profesional médico o psicólogo, mientras que el perito en prevención de riesgos, puede ser un profesional de cualquiera de las disciplinas de la prevención de riesgos laborales, con independencia de la debida capacitación en la disciplina correspondiente.

El campo técnico de actuación de los peritos en prevención de riesgos laborales, para evitar que el trabajo tenga consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores, son los siguientes:

- Las condiciones de seguridad
- Las condiciones medioambientales
- La carga de trabajo
- La organización del trabajo.

El perito en prevención de riesgos laborales, frente a la valoración de la responsabilidad empresarial en la existencia del daño, una vez establecido el origen del daño como profesional, debe estudiar y analizar si dicho daño de carácter profesional se debió a la omisión de medidas preventivas por parte del empresario o debido a otras cuestiones. En este sentido, los peritos prevencionistas deben estudiar si la empresa adoptaba las medidas de prevención adecuadas (evaluaciones de riesgos, vigilancia de la salud, investigación de accidentes, etc.) que pudieran haber evitado dicha contingencia.

Existen importantes diferencias entre los informes y dictámenes que elabora el Técnico de Prevención, el Auditor del Sistema de Prevención y el Perito Prevencionista:

- Mientras que el técnico y el auditor suelen estar dirigidos al cumplimiento de las obligaciones preventivas, como la evaluación de riesgos, y en el caso del auditor el funcionamiento general del sistema preventivo, los dictámenes periciales suelen estar dirigidos a comprobar y valorar una cuestión muy concreta del sistema o de la práctica preventiva.
- De manera general, tanto la evaluación de riesgos, como la auditoría se realizan sistemáticamente con la idea de supervisar el sistema para anticiparse la existencia de daños, mientras que la peritación suele actuar cuando se han producido los daños, y lo que se pretende es valorar la causa del mismo o sus consecuencias.

- El técnico de prevención como el auditor del sistema preventivo, suelen auxiliarse de múltiples instrumentos de chequeo, denominados chek list, mientras que el perito, además de instrumentos específicos de valoración, suele utilizar precisamente los que haya podido elaborar el técnico y el auditor.

La herramienta importantísima e imprescindible para las peritaciones en prevención de riesgos, es la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

El primer aspecto que hay que abordar como perito es analizar la evaluación de riesgos, dado que esta constituye, con la identificación de riesgos y peligros presentes en el puesto de trabajo, el aspecto fundamental de toda prevención de riesgos.

El modelo más elemental, en función del tamaño de la empresa a evaluar, del sector de actividad o del riesgo que se pretende controlar, es el METODO FINE (Ribeiro, 2002). Es un método que por su sencillez, resulta ideal para la valoración de riesgos evidentes en cuanto a las probabilidades y consecuencias, para cada puesto y para cada posible riesgo que se identifique.

Los criterios de evaluación y consecuencias serán los siguientes:

- Probabilidad de que ocurra el daño:
 - _ **Alta:** el daño ocurrirá siempre o casi siempre
 - _ **Media:** el daño ocurrirá en algunas ocasiones
 - _ **Baja:** el daño ocurrirá raras veces.

- Consecuencias:
 - _ **Ligeramente dañino:** Cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo, dolor de cabeza,...
 - _ **Dañino:** Quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, dermatitis, enfermedades que conducen a una incapacidad menor

- **Extremadamente dañino:** Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples o fatales, cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

Los instrumentos que deberá tener en cuenta el perito en su dictamen, dependerá de la experiencia y de la forma como sustente técnicamente ante el juzgador, mientras que la metodología que utilice será producto de los peritajes precedentes, así como también el grado de conocimiento que tenga sobre el área de trabajo.

El Perito de Prevención de Riesgos Laborales, interviene de acuerdo a su especialidad en los diferentes ámbitos de actuación, sea en seguridad en general, higiene industrial, ergonomía, psicología, vigilancia de la salud, seguridad en el transporte, seguridad en la construcción.

La Peritación de Seguridad, de Higiene, de Ergonomía y de Psicología, están referidas fundamentalmente al tipo de riesgos que se valora o que han producido los siniestros.

La Peritación de Vigilancia de la Salud, estará referida al funcionamiento del sistema de control de la salud de los empleados.

La Peritación de Seguridad en el Transporte y en la Construcción están referidas fundamentalmente a estos sectores de actividad, sin perjuicio de que en los mismos se pueda encontrar también riesgos de higiene, ergonómicos u organizacionales”.

3.3.3. Análisis Científico

Es conocido en Ecuador, sobre el destacado avance científico que tienen nuestros operadores de justicia, en materia penal, donde destaca el Agente Fiscal, quien en base a derecho sustenta la Pericia Criminalística, y donde juega un papel muy el perito criminalístico en sus diferentes disciplinas como la Balística, Dactiloscopia, Medicina Forense, Inspección Técnico Ocular, etc.

El autor del presente trabajo de investigación, considera importante tomar en cuenta este tipo de pericia criminalística, dado que sirve como referente para la pericia laboral en cuanto a procedimiento técnico e intervención, por lo tanto en resumen se señala las siguientes experticias:

- Identificar e Inspeccionar el lugar de los hechos o del escenario del accidente o siniestro.
- Protección Perimetral del lugar o acordonamiento del área, para una búsqueda minuciosa y análisis del lugar de los hechos.
- Intervención del Perito en Fotografía Forense para fijar impresiones necesarias de objetos o agentes vulnerantes que permita robustecer la propia investigación.
- Identificación de cada indicio, evidencias y circunstancias encontradas en el escenario del hecho.
- Intervención del Perito Especialista para describir el entorno del área investigada a fin de determinar en cada espacio o distancia las evidencias que allí se encontraren y su estado o condición; para ello el perito utiliza un distanciometro con rayo láser.
- Intervención del Perito Especialista, cuyo fin es mediante tecnología científica, determinar la causa-efecto de las máquinas y herramientas que se evidenciaron en el lugar de los hechos, o mediante cotejamiento de dichos objetos.
- La Planimetría es importante en el lugar de los hechos dado que mediante croquis y características topográficas señala la ubicación y orientación, así como utiliza la altimetría y nivelación gráfica para determinar la altura, posición y formas en el lugar del accidente o hecho).
- Mediante el Modelado, se identifica y fija marcas o huellas de pisadas o de bandas de rodamiento, para determinar el tamaño, forma, profundidad, desgastes o señas que individualicen a los agentes que las producen.
- Intervención del Perito Médico Forense utiliza conocimientos técnico-científicos, para la resolución de problemas biológicos humanos y que están en relación con el derecho.

- Entre otras intervenciones de carácter pericial técnico-científica.

En el ámbito laboral se menciona la Pericia Médica, es un análisis médico científico orientado a las necesidades de la administración de justicia que el perito efectúa sobre hechos médicos de cualquier especialidad de esta profesión y sirve para poner en claro al juez de la causa, la veracidad o no, de las patologías o incapacidades denunciadas. (Rostagno, 2012)

Pero para eso la pericia debe ser entendible para los abogados de las partes, determinados aspectos de la medicina, esta es la esencia que otorga a la Medicina del Trabajo el carácter verdadero puente entre la Medicina y el Derecho.

En consecuencia, el valor de la Pericia Medico Laboral, dependerá de la combinación de distintos elementos tales como, la preparación e idoneidad de los peritos intervinientes, la uniformidad o disconformidad de sus opiniones, principios científicos en que se fundan los peritos para avalar sus conclusiones y la concordancia de ellos con la sana lógica.

En justicia laboral, estos informes se encaminan a establecer limitaciones funcionales que presenta un trabajador para desempeñar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo, indicando qué movimientos puede realizar y cuáles no está en disposición de hacer. Pero se debe tener en cuenta también los daños anatómicos ocasionados, además en el ámbito pericial es muy importante relacionar el daño sufrido con sus secuelas funcionales, con el tipo de tareas que realiza el trabajador. El perito Médico Laboral es importante y tiene mucho valor cuando verifica, explica y fundamenta las incapacidades que tiene o no, el actor que realiza las tareas habituales Trabajador.

Los Peritos Judiciales son capaces de ejecutar, aplicar y utilizar todas las técnicas y recursos de una forma científica para una adecuada administración de los requerimientos de su campo laboral (recolección de pruebas, aseguramiento, preservación, manejo de la cadena de custodia necesaria para esclarecer la verdad, etc.).

Dentro de la evolución del sistema probatorio, la prueba del futuro dada por los peritajes no solo explica los hechos investigados sino dar respuesta metódica por los datos obtenidos por la experiencia. A primera vista parece producirse un avance científico, del experto o perito que prácticamente no le deja otro camino al juez que seguir su dictamen.

(Ferri, 1905, citado por Carbone, n.d., p.2) que calificó esta etapa como científica, es la actual, que demanda laboreo continuo de los laboratorios, de expertos médicos, químicos, físicos, etc.

Es cierto, que los testigos son los ojos y los oídos de la Justicia, como lo decía Bentham (1959), citado por Carbone (n.d., p.2), pero también se afirma con elocuencia que es cierto que tales ojos y oídos pueden sufriendo de defectos orgánicos o emocionales que le impiden ver y oír, o lo que es peor, pueden estar comprometidos con los intereses personales de quien lo posee, por lo que no se debe dejar a la justicia decidiendo sin sentidos, sino con ellos, pero además con lo que la ciencia y la técnica indica.

La ciencia ha dado paso a la técnica que revolucionó la sociedad y el derecho procesal mismo: la fotografía, las filmaciones, las grabaciones, el internet, los microprocesadores, las redes digitales, los nuevos métodos de investigación, los métodos de identificación de voz, el correo electrónico, información digital, cintas magnéticas, etc., presentan un conjunto nada homogéneo que representan hechos con un potencial de relevancia jurídica. Los nuevos perfiles tecnológicos en el comienzo del tercer milenio inundan al operador jurídico de desafíos probatorios. La ciencia es un fenómeno al que no escapan los estudiosos del derecho procesal a la hora de enmarcar.

La Ciencia es el saber que resulta del estudio y de la práctica; concierne a la observación y clasificación de hechos establecidos y formulando conclusiones estrictamente cuantitativas de leyes generales, verificables principalmente por inducción e hipótesis como las ciencias biológicas. Cuando hablamos de ciencia, estamos hablando de las ciencias duras, la química, las matemáticas, la biología, la medicina, la ingeniería, la física, etc.

La Ciencia y la Tecnología, con su increíble desarrollo, están aportando conocimientos inéditos para enfrentar la investigación de los delitos o de los hechos objeto del proceso. Pero también la ciencia presenta el desafío previo para resolver los problemas de obtención de evidencias.

La Ciencia y Proceso, justifica sin duda alguna que el puente entre ambos sea tendido por el medio probatorio de la pericia, entendida la misma como la prueba suministrada por terceros por mandato judicial y fundados en conocimientos científicos que poseen, y que comunican al juez las comprobaciones, opiniones o deducciones extraídas de los hechos sometidos a su examen.

El surgimiento, la proliferación y extensión del progreso científico experimenta en el ámbito las nuevas tecnologías de la información, la comunicación, etc., muchas pruebas científicas se transforman prácticamente en pruebas legales, según el estado del avance de la ciencia, enfocándose el problema central a una cuestión con mucha trascendencia práctica dada en el cómo controlar estas pruebas científicas para asegurar en todo caso la reserva del poder de decisión del juez.

El cambio de métodos científicos y las innovaciones de la ciencia pueden detectar o comprobar el error en la sentencia, estas pruebas científicas se apegan al proceso a través del medio de prueba tradicional que es la pericia, los códigos procesales consagran invariablemente que el dictamen pericial no obliga al juez.

El Avance científico frente a lo jurídico hace replantear los resultados probatorios de los expertos ya que relativizan en muchos casos las facultades del juez para apartarse de sus resultados, por el carácter complejo y científico que revisten. Resulta entonces una mutua colaboración de jueces y científicos para el intercambio recíproco de ambas disciplinas.

Entonces una prueba científica rendida a través de la prueba pericial plantea el problema de la vinculación para el juzgador que se califica teniendo en cuenta la relación entre el derecho y la ciencia influye también en el proceso al punto de integrar los pilares del debido proceso.

3.3.4. Instrumentos y equipos de medición científica útiles en la actividad de la pericia laboral.-

Es para la Criminalística la evidencia física, conocida como testigos mudos, su punto de partida para iniciar la investigación, considerando siempre que se enfrenta ante los elementos delicados de la verdad, que protegidos y manejados adecuadamente proveerán de una información vital en la reconstrucción del hecho.

(Chacón, 2012, p.58) Sostuvo que es la Criminalística es la Ciencia fáctica natural auxiliar del Derecho Penal que aplica fundamentalmente los conocimientos, métodos y técnicas de investigación en el examen del conjunto de evidencias o material sensible significativo relacionado con el presunto hecho delictuoso, que nos va permitir conocer los objetos o instrumentos con los que pudo haberse cometido el delito”.

Uno de los principios donde parte los fundamentos de la criminalística es que se puede decir que técnicamente, en toda actividad de las personas, existe un momento y un escenario donde se desarrollan diversas actividades del tipo social, político, religioso, familiar, etc., incluso criminoso y que indudablemente, en cada escenario queda estampado en forma latente o visual la presencia de los protagonistas, a través de pequeños detalles dejados por cada uno como su único creador, (olores, sabores, huellas, manchas, estado y posición de las cosas), y que por medio de su hallazgo y estudio permite deducir de que evento se trató.

La Criminalística y los peritajes nacen para facilitar el conocimiento de las personas, hechos u objetos que presentan dificultades para ser comprendidos.

El juez con la ayuda o auxilio de la pericia, desentraña una parte del acto o hecho punible que ha generado el proceso para después poder definir. La Ciencia Pericial es totalmente aplicativa, es una ciencia de mayor proyección, dándole métodos concretos para alejar de ella, en lo más posible el verbalismo.

Los magistrados judiciales se encuentran con frecuencia ante problemas cuya solución requiere conocimientos especiales, ajenos a su preparación jurídica y en tales casos recurren a técnicos en la materia correspondiente., a los cuales piden una opinión sobre el punto a aclarar. Esta colaboración incorporada a la práctica y a los textos legales es lo que se llama Pericia Judicial.

El autor del presente trabajo de investigación toma como referente a la Criminalística cuya ciencia y experticia han dado excelentes resultados en el Ecuador, amparada en el Código de Procedimiento Penal, donde faculta al perito forense y/o criminalístico a intervenir con sus instrumentos y equipos tanto científicos como tecnológicos para evidenciar la verdad de un hecho criminal, donde también participa el Fiscal Penal en cuanto a su intervención judicial en sus diferentes procesos o instancias, hasta llegar a una sentencia a través de un juzgador o juez.

Es imprescindible que el Ecuador cuente con una Ley de Procedimiento Laboral, donde se defina y faculte la intervención del Perito en Prevención de Riesgos Laborales, que de la misma forma que el perito criminalístico pueda, con sus instrumentos y equipos tanto científicos como tecnológicos evidenciar la verdad de un daño, riesgo o siniestro laboral, dentro del procedimiento legal y del debido proceso, cuán importante sería contar con un Fiscal Laboral, quien conforme a derecho tenga capacidad de intervención en delitos laborales o delitos que atenten contra la vida de los trabajadores y sus derechos, hasta concluir en una sentencia en este caso dado por un Juez de Trabajo.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y su Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, cuenta con Instrumentos y Equipos de medición de factores de riesgo, mismos que son utilizados para efectos de inspección, control y evaluación de riesgos en la empresas ecuatorianas, mas no como implementos o herramientas de experticia judicial.

A continuación el autor del presente trabajo de investigación hace una descripción general de la utilidad de equipos e instrumentos que actualmente se encuentra en el mercado comercial y que podrían ser tomados en cuenta

para una efectiva intervención en la experticia judicial de prevención de riesgos laborales:

- a. Medición de Ruido
- b. Medición de Temperatura
- c. Medición Estrés Térmico
- d. Medición de Iluminación
- e. Medición de Exposición a Vibraciones
- f. Medición de humedad

a. Medición de Ruido.- Se utiliza el **Decibelímetro** que sirve para cuantificar el nivel de ruido en las áreas de trabajo, este instrumento está compuesto por un micrófono unidireccional, con un rango de medición de 20 a 140 dB (decibeles).

El sonómetro o decibelímetro es un instrumento que permite medir el nivel de presión acústica (expresado en dB).

Está diseñado para responder al sonido casi de la misma forma que el oído humano y proporcionar mediciones objetivas y reproducibles del nivel de presión acústica.

Se utiliza por ejemplo para evaluar la exposición al ruido de un individuo o cuando es necesario medir el promedio de nivel sonoro al que ha estado durante un tiempo determinado (Decibelímetros integradores).

Los decibelímetros se utilizan sobre todo en ambientes laborales en donde existe ruido inestable, o en casos en los que el trabajador expuesto está sujeto a ruidos continuos durante su jornada laboral, como los supervisores o el personal de mantenimiento, para la valoración de daño auditivo e inteligibilidad de la palabra.

- | | |
|---|---|
| - Diseño sólido y compacto | - Pantalla integrada y alarma visual |
| - Pesa sólo 68 g | - Función sencilla de auto calibración |
| - Sin cable de conexión a micrófono | - Paquete software completo |
| - Mide y registra todos los parámetros de ruido del entorno laboral | - Medición de la exposición personal al ruido |
| - Autonomía de la batería: 32 horas; carga completa en 90 minutos | - Evaluación y control del ruido en el entorno laboral |
| | - Se asegura del cumplimiento de los Reglamentos sobre el ruido laboral |



Gráfico 3.1: Medidores para Prevención de Riesgos Laborales
Fuente: <http://www.pce-iberica.es/medidor-detalles-técnicos/instrumento-de-ruido/dosimetro-cel-350.htm>.
Elaborado por: PCE Instruments. España

El Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales debe considerar la influencia del instrumento y del operador, ya que pueden existir interferencias que no solo pueden bloquear la señal que venga en dirección dada, sino que puede también causar reflexiones que produzcan errores de medidas.

b. Medición de la Temperatura.- En el estudio de las condiciones físico ambientales, se utilizan los siguientes métodos:

El método que se utiliza en los perfiles de puestos, es el METODO LEST. (Guelaud, Beauchesne, y Gautrat 1978., n.d.) Que analiza el ambiente térmico a través de los siguientes indicadores:

- Temperaturas en el puesto de trabajo
- Nivel de esfuerzo del trabajador en la relación de una nueva tarea.
- Tiempo de exposición a la temperatura del puesto
- Variaciones de temperatura si el trabajador se desplaza.
- Manipulación de materiales (calientes o fríos) y utilización de medios de protección.

El análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas, se realiza en base a la Norma Técnica Preventiva de España (NTP_ 242). Del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, y recomienda los siguientes valores:

TABLA 3.2.
VALORES NTP 242. INSHT

	INVIERNO	VERANO
TEMPERATURA	19-21	20-24
HUMEDAD RELATIVA	40-60	40-60
VELOCIDAD AIRE	0,15	0,25
DIFERENCIA DE TEMPERATURA ENTRE 1,1 Y 0,1m DEL SUELO	< 3°	< 3°

Fuente: Procedimiento de Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales. Condiciones Físico Ambientales. Ambiente Térmico. Universidad de Almería. Pág. 23

Elaborado por: Antonio D. Águila Soto. Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada.

El **METODO EWA**: (Llaneza, 2009, p. 66). Define como un procedimiento mixto en el que a través de catorce variables se recogen la valoración de las condiciones de trabajo por el Prevencionista y la percepción por el trabajador.

En un trabajo con radiación térmica o en trabajos con exposición continuada a temperaturas que excedan los 28° C., la evaluación se basa en el índice WBGT (ISO 7243).

Guía de las mediciones:

- Mide la temperatura del aire del puesto de trabajo (sentado o de pie) a la altura de la cabeza y los tobillos del trabajador. Para un trabajador que se mueva durante su trabajo, se mide la temperatura del aire a 1m de la pared exterior, a 1 m de la pared opuesta y en el centro del espacio de trabajo, a una altura de 10 cm y 170cm.

- Comparar la medida de las mediciones obtenidas con los valores de la tabla de acuerdo a la intensidad del trabajo.

- Estimar el efecto de la indumentaria usada por el trabajador.

Los valores dados en la tabla están dados para personas que trabajen en interiores y con indumentarias ligeras. La puntuación obtenida puede aumentar o disminuir en función del tipo de ropa usada.

- Medir o estimar la velocidad del aire y la humedad relativa.

Para temperaturas de aire y humedad elevadas y para temperaturas bajas y elevadas velocidades del aire se incrementará, la puntuación en un nivel.

TABLA 3.3

VELOCIDAD DEL AIRE Y HUMEDAD RELATIVA PARA CONDICIONES TERMICAS CONFORTABLES

Velocidad del aire (m/s):

Humedad relativa: 20-50%

Trabajo ligero:	< 0,15
Trabajo medio:	0,2-0,5
Trabajo pesado:	0,3-0,7
Trabajo muy pesado:	0,4-1,0

Fuente: Procedimiento de Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales. Condiciones Físico Ambientales. Ambiente Térmico. Universidad de Almería.p. 24

Elaborado por: Antonio D. Águila Soto. Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada.

c. Medición de Estrés Térmico.- Se puede producir el estrés térmico por el calor en ambientes con temperatura del aire (zonas de clima caluroso, verano), radiación térmica elevada (fundiciones, acerías, fábricas de ladrillos y de cerámica, plantas de cemento, hornos, panaderías, etc.), altos niveles de humedad (minas, lavanderías, fábricas de conservas, etc.), en lugares donde se realiza una actividad intensa o donde es necesario llevar prendas de protección que impiden la evaporación del sudor.

El riesgo de estrés por frío puede darse en mataderos, industrias agroalimentarias, industria farmacéutica, etc.

En trabajos en el interior, también puede darse las condiciones que favorezcan el estrés térmico por el calor o por frío.

Para la evaluación del riesgo de estrés térmico hay que tener en cuenta, además de las condiciones ambientales, la actividad realizada y la ropa que se lleve.

En la práctica se utilizan métodos que parten de la medición de parámetros fisiológicos (frecuencia cardíaca, consumo de oxígeno, etc.)

Son más precisos que las tablas de consumo metabólico, pero suponen mayor dificultad. En cuanto al consumo metabólico durante el trabajo, el confort térmico se alcanza cuando se produce cierto equilibrio entre el calor generado por el organismo como consecuencia de la demanda energética, y el que es capaz de ceder o recibir del ambiente, por lo tanto, tiene su interés saber cómo influye la ropa y en concreto, su capacidad aislante respecto al calor.

En cuanto al vestido, la capacidad de aislar térmicamente que poseen las prendas de vestir se denomina “Resistencia térmica del vestido” y se mide en unidades llamadas “**CLO**”.

TABLA 3.4

RESISTENCIA TERMICA DEL VESTIDO

Prenda de vestir	Resistencia térmica
Calcetines ligeros	I_{cl} (clo) 0.03
Calcetines gruesos	0.04
Camiseta ligera	0.20
Camiseta gruesa	0.25
Jersey	0.37
Pantalón ligero	0.26
Pantalón grueso	0.44

Resistencia térmica del vestido. Ergonomía INSHT. Página142

Fuente: Procedimiento de Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales. Condiciones Físico Ambientales. Ambiente Térmico. Universidad de Almería. p. 28

Elaborado por: Antonio D. Águila Soto. Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada.

Condiciones de confort recomendadas.- Se sabe que es incorrecto hablar de situaciones térmicas confortables para todos los individuos, puesto que en el concepto de confort térmico intervienen, de alguna forma, variables individuales.

La aportación de **Fanger** al estudio objetivo de esta problemática ha sido hasta la fecha decisiva.

Constituye la base de la valoración asumida y reflejada en las norma: UNE-EN-7730:96. Ambientes térmicos moderados. ECOTER aplicación informática del INSHT,

Se define **IMV** (Índice medio de valoración), que indica la sensación térmica que experimentan la mayoría de los trabajadores sometidos a una misma situación.

TABLA 3.5

INDICE MEDIO DE VALORACION.

IMV	Sensación térmica que produce
+3	Muy caluroso
+2	Caluroso
+1	Ligeramente caluroso
0	Neutro
-1	Ligeramente fresco
-2	Fresco
-3	Frío

Índice Medio de Valoración. Ergonomía. INSHT. Página 143

Fuente: Procedimiento de Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales. Condiciones Físico Ambientales. Ambiente Térmico. Universidad de Almería. Pág. 29

Elaborado por: Antonio D. Águila Soto. Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada.

Las patologías derivadas de exposiciones a ambientes térmicos extremos pondrán en marcha todos los mecanismos de los que dispone el cuerpo humano para regular el desequilibrio producido, y todo ello con el objeto de preservar la temperatura interna.

Pero los recursos de los que disponemos no son ilimitados, es decir, en ocasiones el cuerpo aun poniendo los medios, no podrá mantener de manera constante la temperatura interna. A partir de ese momento el organismo podrá sufrir ciertos trastornos, ya sean debidos a la pérdida de calor (estrés por frío) o bien a la ganancia de éste (estrés por calor).

Los trastornos provocados por situaciones de exposición a niveles elevados de temperatura se pueden clasificar en tres tipos de alteraciones:

1. Alteraciones sistemáticas: golpe de calor, agotamiento por calor (síncope de calor), deshidratación, déficit de sales, calambres por calor y sudoración insuficiente.
2. Alteraciones cutáneas: erupción por calor.
3. Trastornos psíquicos: fatiga tropical crónica leve por calor, pérdida aguda del control emocional.

La exposición a temperaturas frías disminuirá la temperatura corporal.

Cuando la temperatura cerebral disminuye, produce confusión y pérdida de la coordinación. Las extremidades sentirán entumecimiento y torpeza, además de pérdida de habilidad.

En exposiciones prolongadas a frío extremo se podrían producir:

- Congelaciones (principalmente en nariz, orejas, rostro y dedos de pies y manos).
- Pie de trinchera, dolor y palidez del pie, por inmersión prolongada en agua fría.
- Hipotermia (posibilidad de fallecimiento).

Medidor de estrés térmico HD32.2

El medidor de estrés térmico se utiliza para analizar el índice WBGT en presencia o ausencia de irradiación solar. Según las magnitudes detectadas el medidor puede calcular el índice WBGT (in) en presencia o ausencia de irradiación solar o el índice WBGT(out) en presencia de irradiación solar. (56)

Tipo de protección IP67

- Cumple con las normativas: ISO 7726 / ISO 7243 / ISO 8996

-Para calcular el índice WBGT, se necesitan las siguientes sondas integradas:

Sonda de temperatura de bulbo húmedo con ventilación Natural HP3201.2

Sonda globo termómetro TP3276.2

Sonda de temperatura de bulbo seco si la detección se realiza en presencia de irradiación solar TP3207.2

Gráfico 3.2:

Fuente:

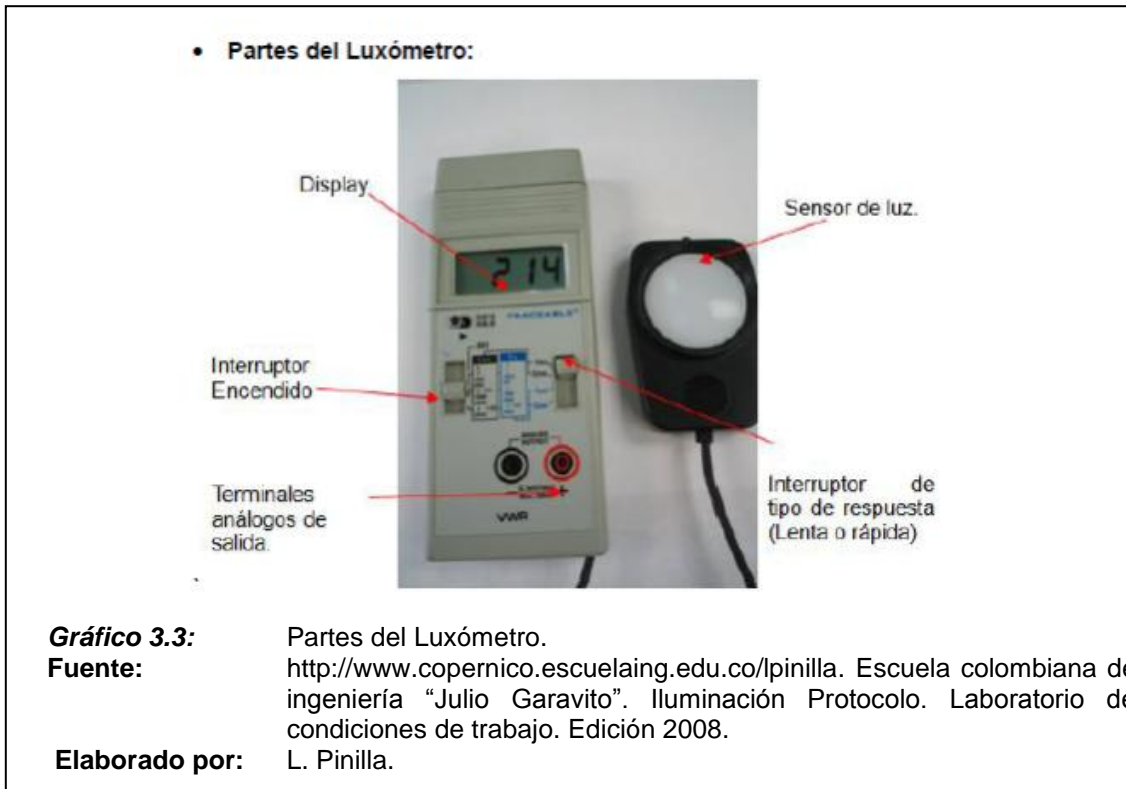
Medidores para Prevención de Riesgos Laborales
<http://www.pce-instruments.com/español-de-medida-de-estrés-térmico-kat-70089-1.ht.m>. Medidor de estrés térmico HD32.2

Elaborado por:

PCE Instruments. España



d. Medición de Iluminación.- Se utiliza un **Luxómetro**, el cual sirve para medir la intensidad de luz en unidades Lux, debido a que cuya base de funcionamiento es una célula fotoeléctrica que convierte el flujo luminoso recibido en una corriente eléctrica; hace referencia a la medición de la iluminación ambiental, la cual se realiza en dos fases diurna y nocturna.



El luxómetro hace una valoración profesional rápida sobre las condiciones luminosas. El luxómetro tiene un amplio campo de aplicación en el sector industria. Por ejemplo, optimizar las condiciones de luz en puestos de trabajo individuales, en oficinas colectivas, en almacenes, en edificios industriales y apartamentos. Además, puede comprobar si la iluminación de las salidas de emergencia es correcta.

Así pues, el luxómetro es indispensable para el uso en prevención de riesgos laborales, y para estar en conformidad con las cooperativas laborales.

Los puestos de trabajo son más seguros con el luxómetro, lo que reduce los gastos. Investigaciones han demostrado que no solamente poca luz, sino también demasiada luz puede ser perjudicial.

El luxómetro sirve principalmente para medir fuentes luminosas artificiales. Se mide, a través de un fotodiodo de silicio, la luminosidad en un punto, independientemente de la extensión y la dirección de la fuente luminosa.

El manejo sencillo y un método de medición rápido convierten el luxómetro en un instrumento indispensable.

Efectos de la mala iluminación en la salud de las personas

Aunque la Iluminación tiende a crear un ambiente de confort en el interior de los locales, la luz como agente físico puede producir los siguientes efectos:

Pérdidas de Agudeza Visual: Como consecuencia de un esfuerzo en percepción visual que exige la tarea.

• **Fatiga Ocular:** Como efecto de un confinamiento del hombre en recintos con iluminación inadecuada.

• **Deslumbramiento:** Debido a contrastes en el campo visual o a brillos excesivos de fuentes luminosas.

• **El Rendimiento Visual:** Se ve afectado por falta de uniformidad en la iluminación, generando fatiga del sistema nervioso central.

• **Fatiga Muscular:** Al mantener posturas inapropiadas para poder alterar la distancia de trabajo respecto al plano en el cual se desarrolla la labor.

• **Otros riesgos a considerar son:**

Los Efectos Radiantes

Los Efectos Caloríficos.

Al utilizar lámparas fluorescentes, se producen efectos estroboscópicos y de centelleo, generando incomodidad en la persona y creando así un riesgo potencial.

e.- **Medición de la exposición a Vibraciones.**- Se utiliza un **Acelerómetro** de vibración para el cuerpo humano, o **Vibrómetro**, es una herramienta universal especialmente pensada para medir el desarrollo de una vibración y para realizar mediciones prácticas en el sector de la seguridad laboral.

El acelerómetro de vibración para el cuerpo humano resulta muy efectivo por poder elegir los rangos de frecuencia entre 0,4 y 10 kHz y por indicarnos los valores relevantes: el valor efectivo real (RMS), el valor efectivo máximo (MTVV), el valor efectivo de intervalo, el valor de dosis de vibración (VDV), el valor total de vibraciones (aW), el valor pico, el valor pico máximo y el factor de amplitud (cresta) Hace falta determinar la aceleración de vibración, la velocidad de vibración y la vía de vibración.

Con este acelerómetro obtendrá los datos con los que podrá introducir medidas para reducir las vibraciones. Cumpliendo con las prescripciones sobre seguridad laboral y velando por la salud de los trabajadores.





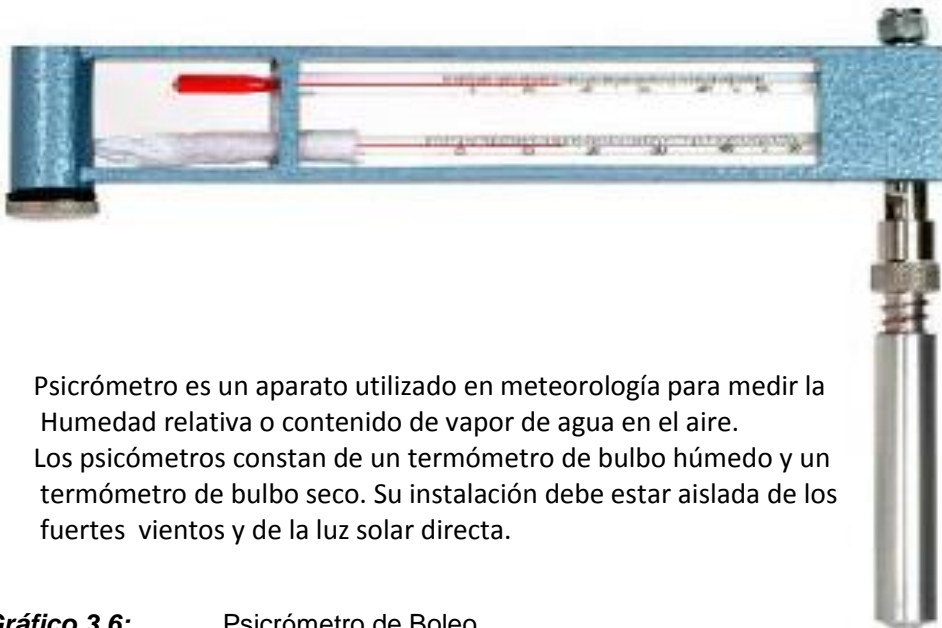
Vibrómetro VT 2700 comprobando una máquina

Gráfico 3.5: Comprobación del Vibrómetro PCE-VT-2700 en una máquina
Fuente: <http://www.pce-instruments.com/espanol/instrumento-de-medida/medidor>.
Elaborado por: PCE Instruments. España

f. **Medición de humedad.**- Se entiende la humedad como la cantidad de vapor de agua en un espacio dado y es importante evaluarla, debido a su efecto en el intercambio térmico hombre – ambiente.

En ambientes secos hay mayor evaporación del sudor y es posible expulsar más rápido, mayores cantidades de calor del organismo humano. Se mide en forma directa con un girómetro o indirectamente con sigrómetro.

El Psicrómetro es un termómetro compuesto esencialmente por dos termómetros, uno de bulbo seco y otro de bulbo húmedo, sobre los cuales el aire se hace circular aire. Existen los llamados de boleó:



Psicrómetro es un aparato utilizado en meteorología para medir la Humedad relativa o contenido de vapor de agua en el aire. Los psicrómetros constan de un termómetro de bulbo húmedo y un termómetro de bulbo seco. Su instalación debe estar aislada de los fuertes vientos y de la luz solar directa.

Gráfico 3.6: Psicrómetro de Boleo
Fuente: <http://es.wikipedia.org/wiki/psicometro>. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Volumen 2. Características higrométricas del ambiente. Instrumentos de Medición, Psicrómetro.
Elaborado por: Mangosio J.



Un **higrómetro** o **higrógrafo** es un instrumento que se utiliza para medir el grado de humedad del aire, u otro gas.

Higrógrafo capaz de registrar en un soporte de papel la humedad.

Gráfico 3.7: Higrómetro
Fuente: <http://es.wikipedia.org/wiki/higrómetro>. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Volumen 2. Características higrométricas del ambiente. Instrumentos de medición. Higrómetro.
Elaborado por: Mangosio J.

Existen muchas metodologías y herramientas para evaluar los riesgos para la seguridad y salud ocupacional, la elección del método dependerá de las condiciones del lugar de trabajo, por ejemplo el número de trabajadores, de tipo de actividades y el equipo, de las características concretas del centro de trabajo y de los riesgos concretos que existen en las empresas u organizaciones.

Las herramientas más utilizadas son las listas de control o conocidas como check – list, de gran utilidad para identificar los peligros; de igual importancia son las guías, documentos de orientación, manuales, cuestionarios y herramientas interactivas, estas herramientas pueden ser genéricas o más específicas, por ramo o riesgo.

TABLA 3.6

CHECK LIST. INSPECCION DE SEGURIDAD

SISTEMA AUTOMATIZADO DE TRATAMIENTO E INSPECCIÓN DE EQUIPAJES				
INSPECCIÓN DE SEGURIDAD				
Nº ID.		BIEN	MAL	NO APLICABLE
1.	SALIDAS. Señalización, visibilidad, iluminación y accesos sin obstrucciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	PLATAFORMAS/ANDAMIOS. Acceso seguro, revestimiento del suelo, barandillas, apoyo, ruedas y nivelación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	ESCALERAS DE MANO Y FIJAS. Estado general, calzos, colocación, estado de escalones, pasamanos, iluminación y almacenamiento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	VENTILACIÓN. Estado general, medios adecuados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	ILUMINACIÓN. Suficiente, adecuada, accesorios de iluminación limpios para el trabajo y señalización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	EXPOSICIÓN AL RUIDO. Adecuada, sistema de atenuación, estado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	APILAMIENTO Y ALMACENAJE. Caminos despejados, pilas estables y aseguradas, límites carga estantes, orden y limpieza, protección contra posibles daños.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	PRODUCTOS QUÍMICOS Y COMBUSTIBLES. Almacenamiento adecuado, ventilación, separación, etiquetado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	GASES COMPRIMIDOS. Almacenamiento vertical y asegurado, separación, identificación, fuentes de calor, caperuzas, ventilación y compatibilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	HERRAMIENTAS MANUALES Y PORTÁTILES. Estado general, cables, mangueras, almacenaje y protección.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	HERRAMIENTAS Y ACCIONAMIENTOS MECÁNICOS, PROTECCIONES MÁQUINAS. Estado general, transmisiones protegidas, protecciones exposición y paradas emergencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	GRÚAS Y EQUIPOS DE ELEVACIÓN. Estado general, cables, eslingas, ruedas, suspensión, dirección, frenos y uso apropiado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	SISTEMA DE ACCIONAMIENTO ELÉCTRICO. Paneles cerrados y asegurados, estado y disposición del cableado, aislamiento, conexiones, tomas de tierra y señalización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	SISTEMA DE AVISO. Dispositivo y carteles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS. Extintores, mangueras y estados del equipo, señalización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	INSTRUCCIONES DE SEGURIDAD. Estado y cumplimiento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	BOTIQUINES/EQUIPOS DE PRIMEROS AUXILIOS. Materiales, instrucciones, estado, orden y limpieza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	ASEOS, VESTUARIOS Y COMEDORES. Estado general, orden y limpieza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL. Utilización, disponibilidad, mantenimiento y almacenaje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	PLAN DE EMERGENCIA. Instrucciones y teléfonos de emergencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	OTROS.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MARQUE CON UNA (X) LA COLUMNA QUE CORRESPONDA

Autor: Jorge Serrano - Descarga ofrecida por www.prevention-world.com

Fuente: Sistema Automatizado de Tratamiento e Inspección de Equipajes.
 Elaborado por: Serrano Jorge. www.prevention-world.com

3.4. LOS FACTORES DE RIESGO DEL TRABAJO EN LA EXPERTICIA JUDICIAL LABORAL:

Es importante que el futuro Perito de Prevención de Riesgos Laborales, como auxiliar del sistema judicial laboral en nuestro país, sea formado técnica y jurídicamente, por ello el autor del presente trabajo de investigación hace un enfoque general tanto técnico como jurídico a fin de que despierte el interés de quienes se interesen en la Pericia Judicial Laboral.

Dentro de nuestra legislación laboral, existe el Decreto 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, expedido en el año de 1986, en el gobierno del extinto Presidente de la República del Ecuador, Ing. León Febres Cordero, cuya norma siempre estuvo vigente, mas la falta de impulso político, legislativo y judicial, vivió por muchos años en el sueño de los justos. Con el nuevo régimen se evidencia interés por proteger el derecho de los trabajadores en cuanto a su seguridad y salud ocupacional. El autor del presente trabajo de investigación citó al autor Pacheco. (2012, p.2) quien pone a consideración los riesgos laborales que debemos tomar en consideración:

Riesgos Mecánicos.- Contempla todos los factores presente en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.

Riesgos Físicos.- Todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como la carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que puede producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

Riesgos Químicos.- Todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistemáticas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

Riesgos locativos.- Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como: pisos, superficie del piso, deslizante, escaleras, barandas, plataformas, andamios, muros, techos, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado, falta de orden y aseo, señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.

Riesgos Biológicos.- Son agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen, entre otros; presentes en determinados ambientes laborales, que puede desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo. Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís, y de desechos industriales como basuras y desperdicio, son fuente de alto riesgo.

Riesgos Ergonómicos.- Involucra a todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puesto de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones musculoesqueléticas.

Riesgos Psicosociales.- La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

Una vez conocida la conceptualización de los riesgos, pasamos a la normativa actual que rige en derecho respecto a los factores de riesgo:

El Título IV de los Riesgos del Trabajo, en su capítulo I del Código de Trabajo, vigente, no hace referencia a los factores de riesgo, mas su art. 353 dice: Riesgos del Trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeta el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Y concluye en su inciso segundo indicando que para los efectos de responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

El Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 8, en su art. 12.- hace referencia a las Obligaciones de las empresas contratantes y dice: “La contratante y contratista de actividades complementarias, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

El Capítulo V del Decreto 2393, (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo), hace referencia al medio ambiente y riesgos laborales por factores físicos, químicos y biológicos; mas no se menciona como riesgo laboral al factor ergonómico.

La Resolución N° C.D. 390 (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en su art. 12 hace referencia a los factores de riesgo y dice: “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes; químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial.

3.4.1. Experticias laborales en Riesgos Físicos

Enfoque general.- El análisis de los riesgos potenciales mecánicos o físicos que existen o puedan existir y los actos o acciones de las personas cuyo resultado podría ser un accidente o enfermedad de trabajo, es allí donde juega un papel importante el perito de seguridad en el trabajo, para dictaminar de manera profesional y sustentar de forma técnica o científica, ante el veredicto del juzgador.

Los procedimientos seguros en lo que respecta a la actividad que realiza el trabajador, el análisis de los riesgos potenciales pueden proporcionar la información que se necesita para eliminar la causa de accidentes o riesgos a la salud de las personas que interactúan con la maquinaria y/o equipo, para que especifique las precauciones, el equipo, las herramientas y los dispositivos o condiciones que debe proporcionarse y/o usarse, y la base para procedimientos seguros para la operación que son necesarios en el adiestramiento, las instrucciones para el trabajo, y una supervisión eficiente.

El análisis de riesgos puede ser un instrumento de importancia para la formación y orientación de actitudes convenientes en seguridad. Riesgos en la maquinaria y equipo en general se refiere a todas las máquinas que intervienen en el proceso de producción, y sus auxiliares que pueden presentar peligros intrínsecos como: filos cortantes, accesorios de gran volumen y peso, conexiones de equipo eléctrico peligrosas, etc. Y extrínsecos como: mal estado, falta de señalización de las características operativas, reglas de mantenimiento y mala posición de las áreas de trabajo.

Las máquinas son peligrosas por naturaleza, están ideadas para efectuar un proceso de transformación de las materias y en numerosas ocasiones dañan a los propios operadores de las mismas. Sus elementos móviles tienen riesgos como son el caso de las correas de transmisión, poleas, cadenas y engranes.

Ahora bien, estableciendo el principio de riesgo derivado de la manipulación de las máquinas en general, el perito debe considerar la obligación de que si estás reunieron los sistemas de protección más adecuados al tipo de maquinaria y al sistema de trabajo.

Las protecciones deben formar parte integrante de cualquier máquina en su etapa de diseño, teniendo en cuenta todos los factores ergonómicos o de cualquier otra índole, relacionados con la misma, consiguiendo una máquina tan segura como sea posible. La seguridad en máquinas nunca se puede confiar solamente a las prácticas del trabajo seguro, aunque estas sean esenciales.

Donde exista riesgo los sistemas de protección son el único medio para evitar las lesiones. La aplicación de los correspondientes medios de protección junto con la supervisión, coordinación, adiestramiento y constante atención del operario, son los condicionantes para una seguridad óptima en la utilización de máquinas y/o equipos.

Una persona puede lesionarse por una máquina como resultado de:

- La proyección de una pieza de trabajo
- La proyección de los elementos de la propia máquina
- Entrar en contacto con una pieza de trabajo en movimiento de la máquina.
- Ser enganchado y arrastrado como consecuencia de llevar ropa suelta
- Y mucho más...

En muchas máquinas es imposible la aplicación de estos principios, por lo que las normas de seguridad para estas máquinas, herramientas, suelen especificar medios de protección compatibles, tanto con su utilización como el adiestramiento de los operarios, en cuanto a métodos seguros de trabajo.

El primer Anexo del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. CD 390; pone de manifiesto respecto a las enfermedades profesionales:

CAUSADO POR AGENTES FISICOS

1.2. Enfermedades causadas por agentes físicos

1.2.1. Deterioro de la audición causada por ruido

- 1.2.2. Enfermedades causadas; por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos)
- 1.2.3. Enfermedades causadas por aire comprimido o descomprimido
- 1.2.4. Enfermedades causadas por radiaciones ionizantes
- 1.2.5. Enfermedades causadas por radiaciones ópticas (ultravioleta, de luz visible, infrarroja), incluido el laser
- 1.2.6. Enfermedades causadas por exposición a temperaturas extremas
- 1.2.7. Enfermedades causadas por otros agentes físicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes físicos que resulte de las actividades laborales la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.

3.4.2. Experticias laborales en Riesgos Químicos

Enfoque general.- El Riesgo Químico es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos, la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades. Los productos químicos tóxicos también pueden provocar consecuencias locales y sistémicas según la naturaleza del producto y la vía de exposición.

Las consecuencias pueden ser graves y ocasionar problemas a la salud en los trabajadores.

Hoy en día, casi todos los trabajadores están expuestos a algún tipo de riesgo químico porque se utilizan productos químicos en casi todas las ramas de la industria: agricultura, minería, construcción, entre otras áreas de trabajo. De hecho los riesgos químicos son los más graves.

El art. 53 del Decreto 2393 en relación al Riesgo Químico en su numeral 14 dice: En los procesos industriales donde existan o se liberen contaminantes físicos, químicos o biológicos, la prevención de riesgos para la salud se realizará evitando en primer lugar su generación, su emisión en segundo lugar, y como tercera acción su transmisión, y sólo cuando resultaren técnicamente imposibles las acciones precedentes, se utilizarán los medios de protección personal, o la exposición limitada a los efectos del contaminante.

El art. 176 del decreto 2393, respecto al Riesgo Químico en su numeral 13 dice: En los casos en que se presenten riesgos procedentes de agresivos químicos o sustancias tóxicas o infecciosas, se utilizarán ropas protectoras que reúnan las siguientes características:

- a) Carecerán de bolsillos y demás elementos en los que puedan penetrar y almacenarse líquidos agresivos o sustancias tóxicas o infecciosas.
- b) No tendrán fisuras ni oquedades por las que se puedan introducir dichas sustancias o agresivos. Las partes de cuellos, puños y tobillos ajustarán perfectamente.
- c) Cuando consten de diversas piezas o elementos, deberá garantizarse que la unión de éstos presente las mismas características protectoras que el conjunto.

El primer Anexo del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, pone de manifiesto respecto a las enfermedades profesionales:

CAUSADO POR AGENTES QUIMICOS:

PARA EFECTOS DE LA PROTECCION DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO SE CONSIDERARAN ENFERMEDADES PROFESIONALES LAS SIGUIENTES:

1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales:

1.1. Enfermedades causadas por agentes químicos.-

1.1.1. Enfermedades causadas por berilio o sus compuestos

1.1.2. Enfermedades causadas por cadmio o sus compuestos

- 1.1.3. Enfermedades causadas por fósforo o sus compuestos
- 1.1.4. Enfermedades causadas por cromo o sus compuestos
- 1.1.5. Enfermedades causadas por manganeso o sus compuestos
- 1.1.6. Enfermedades causadas por arsénico o sus compuestos
- 1.1.7. Enfermedades causadas por mercurio o sus compuestos
- 1.1.8. Enfermedades causadas por plomo o sus compuestos
- 1.1.9. Enfermedades causadas por flúor o sus compuestos
- 1.1.10. Enfermedades causadas por disulfuro de carbono
- 1.1.11. Enfermedades causadas por los derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos
- 1.1.12. Enfermedades causadas por benceno o sus homólogos
- 1.1.13. Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos del benceno o de sus homólogos
- 1.1.14. Enfermedades causadas por nitroglicerina u otros ésteres del ácido nítrico.
- 1.1.15. Enfermedades causadas por alcoholes, glicoles o cetonas
- 1.1.16. Enfermedades causadas por sustancias asfixiantes como monóxido de carbono, sulfuro de hidrógeno, cianuro de hidrógeno o sus derivados
- 1.1.17. Enfermedades causadas por acrilonitrilo
- 1.1.18. Enfermedades causadas por óxidos de nitrógeno
- 1.1.19. Enfermedades causadas por vanadio o sus compuestos
- 1.1.20. Enfermedades causadas por antimonio o sus compuestos
- 1.1.21. Enfermedades causadas por hexano
- 1.1.22. Enfermedades causadas por ácidos minerales

- 1.1.23. Enfermedades causadas por agentes farmacéuticos
- 1.1.24. Enfermedades causadas por níquel o sus compuestos
- 1.1.25. Enfermedades causadas por talio o sus compuestos
- 1.1.26. Enfermedades causadas por osmio o sus compuestos
- 1.1.27. Enfermedades causadas por selenio o sus compuestos
- 1.1.28. Enfermedades causadas por cobre o sus compuestos
- 1.1.29. Enfermedades causadas por platino o sus compuestos
- 1.1.30. Enfermedades causadas por estaño o sus compuestos
- 1.1.31. Enfermedades causadas por zinc o sus compuestos
- 1.1.32. Enfermedades causadas por fosgeno
- 1.1.33. Enfermedades causadas por sustancias irritantes de la córnea como benzoquinona
- 1.1.34. Enfermedades causadas por amoniaco
- 1.1.35. Enfermedades causadas por isocianatos
- 1.1.36. Enfermedades causadas por plaguicidas
- 1.1.37. Enfermedades causadas por óxidos de azufre
- 1.1.38. Enfermedades causadas por disolventes orgánicos
- 1.1.39. Enfermedades causadas por látex o productos que contienen látex
- 1.1.40. Enfermedades causadas por cloro
- 1.1.41. Enfermedades causadas por otros agentes químicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes químicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.

La Legislación Chilena ha reglamentado las concentraciones máximas permisibles en el ambiente de trabajo y se han definido las enfermedades a que dan origen de al menos 400 sustancias y compuestos químicos.

Esto implica un subregistro, tanto de enfermedades asociadas a los riesgos químicos, por su toxicidad, también de los productos y sustancias químicas en términos científicos claramente, por su toxicidad, pueden ocasionar graves riesgos a los trabajadores expuestos, al medio ambiente y a la comunidad.

Como en muchos otros campos, se introduce primero el producto y sus efectos solo se empiezan a investigar cuando ya se ha producido el daño.

Por lo tanto, es fundamental que los trabajadores sepan exactamente con qué sustancias están trabajando, que riesgos conllevan y cómo pueden protegerse frente a ellos.

Tal reflexión no está distante de lo que señala nuestra reforma laboral del mandato 8 y su reglamento de aplicación en su art. 12.

En texto dice: Obligaciones de las empresas contratantes.- La contratante y contratista de actividades complementarias, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

Tanto las sustancias naturales como las artificiales se encuentran presentes en los lugares de trabajo en forma de polvo, líquidos, gases o vapores, y pueden penetrar al organismo e influenciarlo de tres maneras:

- Por inhalación = respirando;
- Por contacto= a través de la piel o mucosas;
- Por ingestión= ingresando al aparato digestivo.

3.4.3. Experticias laborales en Riesgos Ergonómicos

Enfoque general.- La experticia laboral en cuanto a Prevención y Control de Riesgos Ergonómicos, actualmente están establecidos dos tipos de soluciones para reducir la magnitud de los factores de riesgos.

- Controles de Ingeniería
- Controles Administrativos

Los Controles de Ingeniería cambian los aspectos físicos del puesto de trabajo. Incluyen acciones tales como modificaciones del puesto de trabajo, obtención de equipo diferente o cambio de herramientas modernas. El enfoque de los controles de ingeniería identifica los estresores como malas posturas, fuerza y repetición entre otros, eliminar o cambiar aquellos aspectos del ambiente laboral que afecta al trabajador. Este tipo de controles son los métodos preferidos para reducir o eliminar los riesgos de manera permanente.

Los Controles administrativos realizan cambios en la organización del trabajo. Este enfoque es menos amplio que los controles de ingeniería, pero son menos dependientes. Este tipo de controles incluyen los siguientes aspectos:

- Rotación de los trabajadores
- Aumento de la frecuencia y duración de los descansos
- Preparación de todos los trabajadores en los diferentes puestos para una rotación adecuada.
- Mejoramiento de las técnicas de trabajo.
- Acondicionamiento físico de los trabajadores para que respondan a las demandas de las tareas.
- Realizar cambios en la tarea para que sea más variada y no sea el mismo trabajo monótono.
- Mantenimiento preventivo para equipo, maquinaria y herramientas.
- Desarrollo de un programa de automantenimiento por parte de los trabajadores.
- Limitar la sobrecarga de trabajo en tiempo.

Para la implementación de los controles, una vez realizadas las soluciones sugeridas, la evaluación y soluciones ergonómicas deben ser revisadas por los trabajadores y los supervisores con pruebas de los prototipos (si hay cambio de rediseño del puesto de trabajo) deben ser evaluados, para asegurarse que los riesgos identificados se han reducido o eliminados y que no producen nuevos riesgos de trabajo. Estas evaluaciones deben realizarse en el puesto de trabajo.

Para la Implementación del programa ergonómico, debe existir un método sistemático de prevención, evaluación y manejo de las alteraciones músculo – esquelético. Los elementos son los siguientes:

- Análisis del puesto de trabajo
- Prevención y control de lesiones
- Entrenamiento y educación.

Es con la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades laborales que debe formarse o fortalecerse un equipo de peritos ergonómicos, cuya intervención sería de gran importancia en el sistema judicial laboral actual.

El Perito Ergonómico debe considerar para su intervención cuatro elementos básicos:

1. **Análisis del puesto de trabajo.-** Se revisa, analiza e identifica el trabajo con relación a dicho puesto de trabajo, que puede presentar riesgos musculares y sus causas.
2. **Prevención y control de riesgos.-** Disminuye o elimina los riesgos identificados en el puesto de trabajo, cambiando el trabajo, puesto, herramienta, equipo o ambiente.
3. **Manejo médico.-** Aplicación adecuada y efectiva de los recursos médicos para prevenir las alteraciones relacionadas con el sistema muscular o enfermedades laborales.
4. **Entrenamiento y educación.-** Facilita a los administradores y trabajadores para entender y evitar riesgos potenciales de lesiones, sus causas, síntomas, prevención y tratamiento.

Con el antecedente expuesto, cito a Barba (2007., p. 15), quien sostuvo que la pericia ergonómica es un instrumento técnico al servicio de la Administración de Justicia, en un caso determinado. Su informe auxiliar no es vinculante, no es abstracto, sino que está referido a Autos en curso y desarrollo.

La formación de grado del Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía, es para el ejercicio profesional, la de auxiliar a la Justicia, y toma el caso exclusivamente en cumplimiento de una decisión y orden judicial. No se actúa como Técnico, se actúa como Perito Ergónomo.

Barba Morán dice que la inspección personal del perito es uno de los momentos más importantes del acto pericial ergonómico. No puede ser obviado ni sustituido por otros profesionales, el perito ergónomo que firme el informe debe asegurarse que todo aquello que allí figura lo ha visto y lo ha comprobado por sí mismo.

En aquellos casos en que la comprobación sea demasiado técnica o especializada, puede pedir apoyo a un especialista en la materia, pero el perito, siempre que pueda, deberá estar presente e interesarse por lo que hace y qué es lo que se observa; de manera que cuando se le pregunte en juicio oral pueda explicar en todo momento cómo fue la comprobación, el análisis y sus resultados.

El Perito Ergónomo ha de formarse en materias extra-jurídicas, ha de entender la Ergonomía como saber disciplinario:

- Anatomía.- Antropometría (mediciones del cuerpo) y Biomecánica (génesis del esfuerzo).
- Fisiología.- Fisiología del esfuerzo (desgaste energético) y Fisiología del entorno (condiciones ambientales).
- Psicología.- Psicología de la Aptitudes (raciocinio y toma de decisiones) y Psicología Profesional.

Pero también a de formarse en materias jurídicas, al que se irán agregando el detenido estudio de todas las modificaciones legales y aquellos que completan la especialización en Ergonomía y Psicología Aplicada.

El papel del ergónomo como perito en los accidentes de trabajo, consiste en dictaminar sobre las condiciones ergonómicas, en que se vino desempeñando el trabajo, hace hincapié sobre aquellas situaciones laborales que favorecen la aparición de lesiones osteomusculares como son: tareas repetitivas, trabajos que requieren esfuerzos prolongados, posturas extremas de determinados segmentos corporales, mantenimiento prolongado de cualquier postura, manejo de herramientas no ergonómicas, pesadas y/o vibratorias, exposición de ciertos segmentos corporales al frío o al contacto con superficies duras, trabajos en los que se produzcan combinaciones de los factores anteriores, las condiciones ambientales (temperatura extrema, ruido, humedad, iluminación) y si, esto no fuera posible, deberá explicar de manera genérica y concreta en qué medida la falta de adaptación entre puesto y persona podría dar lugar a esas lesiones o patologías o en qué medida la falta de condiciones ergonómicas correctas puede dar lugar a la agravación de enfermedades que ya se padeciesen. Etc.

3.4.4. Experticias laborales en Riesgos Biológicos

Enfoque general.- Los contaminantes biológicos son seres vivos (bacterias, virus, protozoos, hongos, gusanos, parásitos...) que se introducen en el organismo humano causan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

Tipos de agentes biológicos:

- Virus: gripe, rabia, hepatitis B, sida, etc.
- Bacterias: carbunco, tétanos, tuberculosis, fiebres de malta, etc.
- Protozoos: amebiasis, toxoplasmosis, etc.
- Hongos. Cándidas, pie de atleta, histoplasmosis, etc.
- Gusanos: Anquilostomiasis, etc.

Las vías de entrada de los contaminantes biológicos en el organismo humano son las mismas que la de los contaminantes químicos:

- Vía inhalatoria: a través de la nariz, boca, pulmones.
- Vía dérmica: a través de la piel.
- Vía parenteral: a través de heridas, pequeños cortes, pinchazos, etc.
- Vía digestiva: a través de la boca y tubo digestivo.

Los trabajos con riesgo de contaminación biológica son por ejemplo lo que se realizan en ciertos laboratorios e industrias microbiológicas; hospitales; curtidurías; recolección de basura; trabajo en escombreras; eliminación de residuos; y tratamiento de aguas residuales; procesados de alimentos; trabajos agrarios o en los que existe contactos con animales y/o productos.

La experticia laboral respecto a este tipo de factor de riesgo consistiría en:

- Experticia sobre el foco de contaminación.-
 - Experticia sobre la selección de trabajos adecuados
 - Experticia sobre la sustitución de microorganismos
 - Experticia sobre modificación del proceso
 - Experticia sobre el encerramiento del proceso.
- Experticia sobre el medio ambiente.-
 - Experticia sobre la limpieza y desinfección
 - Experticia sobre la ventilación
 - Experticia sobre el control de vectores
 - Experticia sobre señalización
- Experticia sobre el receptor.-
 - Experticia sobre el personal expuesto
 - Experticia sobre información de riesgos
 - Experticia de equipo de protección personal de diseño especial.
 - Experticia sobre vigilancia médica.

El Decreto 2393 en su art. 66. Respecto a los Riesgos Biológicos dice:

1. En aquellos trabajos en que se manipulen microorganismos o sustancias de origen animal o vegetal susceptibles de transmitir enfermedad infecta - contagiosas, se aplicarán medidas de higiene personal y desinfección de los puestos de trabajo, dotándose al personal de los medios de protección necesarios. Se efectuarán reconocimientos médicos específicos de forma periódica. En su caso, se utilizará la vacunación preventiva.

2. Todo trabajador expuesto a virus, hongos, bacterias, insectos, ofidios, microorganismos, etc., nocivos para la salud, deberán ser protegidos en la forma indicada por la ciencia médica y la técnica en general. Respecto a la provisión de suero antiofídico, se aplicará lo dispuesto en el Art. 424 del Código del Trabajo.

3. Se evitará la acumulación de materias orgánicas en estado de putrefacción. Igualmente deberán mantenerse libres de insectos y roedores los medios de transporte, las industrias, talleres, almacenes, comercios, centros de trabajo, viviendas y locales de reunión, sus instalaciones y alrededores.

La Resolución. C.D. N° 390 respecto a los factores biológico menciona en su Art. 14.- Parámetros Técnicos para la Evaluación de Factores de Riesgo y dice: Las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo utilizaran estándares y procedimientos ambientales y/o biológicos de los factores de riesgo contenidos en la ley, en los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y en las normas técnicas nacionales o de entidades de reconocido prestigio internacional.

El primer Anexo del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, pone de manifiesto respecto a las enfermedades profesionales causadas por agentes biológicas menciona:

1.3. Agentes biológicos

1.3.1. Brucelosis

1.3.2. Virus de la hepatitis

- 1.3.3. Virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)
- 1.3.4. Tétanos
- 1.3.5. Tuberculosis
- 1.3.6. Síndromes tóxicos o inflamatorios asociados con contaminantes bacterianos o fúngicos
- 1.3.7. Ántrax
- 1.3.8. Leptospirosis
- 1.3.9. Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.

3.4.5. Experticias laborales en Riesgos Psicosociales

Enfoque general.- Los factores de riesgo psicosociales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo (1986) como las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro.

Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”

La Legislación Española a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona, teniendo en cuenta sus características físicas y psíquicas, y de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo sobre la salud.

Con más claridad señala a lo largo de todo su articulado que la organización y ordenación del trabajo son potenciales factores de riesgo para la salud de los trabajadores.

Su objetivo principal es la prevención, integrando en la gestión de la empresa la mejora permanente de las condiciones de trabajo. Se trata de evitar el daño provocado por el trabajo y promover la salud de los trabajadores en un sentido amplio, no sólo lo más evidente como los accidentes laborales o el daño físico, sino haciendo una promoción integral de la salud física y mental.

Obviamente los principios de la acción preventiva enunciados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son aplicables no sólo a los riesgos higiénicos, ergonómicos o de seguridad, sino también a los psicosociales. En este sentido el artículo 151 d) y g) de la Ley de Prevención justifica la obligatoriedad de la evaluación de riesgos psicosociales al marcar con pautas aplicables en todos los casos:

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos, así como a la elección de los equipos de trabajo y de producción con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

g) Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Por último, el reconocimiento que el Reglamento Español de los Servicios de Prevención hace de la psicología como una disciplina preventiva, al plantear la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención, a fin de desarrollar adecuadamente la actividad preventiva.

En cualquier caso hay que señalar que no existe regulación específica sobre los riesgos psicosociales, al contrario que sucede con otros riesgos higiénicos o de seguridad.

El dictamen pericial ha de mostrar las causas que estando o habiendo estado presentes en el puesto de trabajo han ocasionado una psicopatología laboral tal como el estrés, el burnout (síndrome del quemado), mobbing (acoso laboral) y acoso sexual.

Estrés Laboral.- Son evidentes las consecuencias adversas que genera la salud física, psicológica y social del individuo, así como las consecuencias negativas en los resultados y objetivos de las organizaciones.

Mobbing.- (Acoso Psicológico en el Trabajo) Es uno de los riesgos emergentes que mayor preocupación generan en los últimos años, en gran parte debido a su gran impacto mediático. Se trata por tanto de una situación generadora de psicopatología laboral a la que debe prestarse mayor atención.

Burnout.- (Síndrome del quemado). Es probablemente una de las psicopatologías laborales a la que todavía de las Prevención de Riesgos Laborales, se debe presentar una atención especial, una de las situaciones de Burnout, ocurre con las personas que inicialmente están más comprometidas e interesadas en su trabajo y son precisamente aquellas que tienen un mayor riesgo.

CAPITULO IV

4.1. CONCLUSIONES

La situación actual de la Pericia Judicial en Prevención de Riesgos Laborales en el Ecuador, desarrollado en el presente trabajo de investigación, ha permitido perfilar de una manera bastante clara, las fortalezas y debilidades que caracterizan esta nueva experticia en el Sistema Judicial Laboral Ecuatoriano.

En contraposición a algunos progresos que las autoridades gubernamentales han logrado en los últimos años, y la oportunidad que se inicia con la adopción del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, sigue siendo notable, que no se podrá reducir el alto nivel de accidentes y enfermedades laborales que aquejan a los trabajadores del Ecuador, hasta tanto, los empleadores no tengan conciencia plena de su responsabilidad en la prevención de los riesgos ocupacionales. Progresar en el control y reducción de las consecuencias negativas de los accidentes y enfermedades laborales, no sólo protege uno de los derechos fundamentales de todo trabajador, sino que además, tiene enormes ganancias en términos de productividad y competitividad dentro de la organización.

No obstante, la respuesta o acción nacional en procura de estos objetivos, se enfrenta con severas limitaciones de diversa índole. En primera instancia, no es factible asegurar que el Estado, esté francamente empeñado en llevar a cabo las acciones que dimensionen los riesgos del trabajo, como una política nacional de la más alta prioridad.

Ha sido escaso su apoyo en términos de recursos presupuestarios a instancias de tanto valor estratégico, como el propio Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o bien, la ejecución de la política institucional aprobada para el Ministerio de Trabajo y Empleo, a finales del año 2002.

Por otro lado, los trabajadores y sus organizaciones de representación, han mantenido una posición muy pasiva en el tema, y no han ejercido de manera apropiada los derechos que los protegen. Esta indiferencia se evidencia, cuando los trabajadores no reportan sus accidentes o enfermedades a las instituciones públicas competentes, porque permiten conciliaciones o indemnizaciones de carácter privado, o cuando, investigaciones o estudios especiales señalan situaciones o prácticas de alto riesgo, como por ejemplo, en la actividad florícola, y las centrales sindicales no promueven una lucha frontal para que los empresarios asuman sus responsabilidades y los costos inherentes. Pero sobretodo, los trabajadores deben insistir a lo interno de sus organizaciones, del cumplimiento de todas las disposiciones que el marco jurídico les otorga para que gocen de un ambiente de trabajo sano y seguro, basado en una cultura de prevención de los riesgos laborales.

El Ecuador, hoy por hoy cuenta con un Universidades de alto nivel académico que están formando profesionales sumamente competentes y comprometidos con el tema de la seguridad y salud en el trabajo, que constituyen una de las grandes fortalezas a explotar en los próximos años.

El siguiente paso, será reformar la legislación laboral, el Ecuador necesita crear la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acorde a su realidad social, tenemos el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, pero es necesario también reformar no solo en su contenido jurídico sino técnico; es importantísimo que exista un Código de Procedimiento Laboral, solo allí podrá facultades y atribuciones y porque no decirlo podrá destacar la figura del perito judicial en prevención de riesgos laborales e incluso se formaría la Fiscalía de Riesgos Laborales, cuando el campo de acción trascienda hacia delitos penales.

Finalmente es necesario que los padres de la patria, impulsen y reformen también el Código Penal Ecuatoriano, pues respecto al derecho a la vida, dicho cuerpo de ley dice en su art. 459.- Es reo de homicidio inintencional el que ha causado el mal por falta de previsión o de precaución, pero sin intención de atentar contra otro.

El Art. 460.- El que inintencionalmente hubiere causado la muerte de otra persona, si el acto no estuviere más severamente reprimido, será penado con prisión de tres meses a dos años y multa de cincuenta a doscientos sucres.

El Art. 472.- “Es reo de heridas o lesiones inintencionales el que las ha causado por falta de previsión o de precaución, y será reprimido con prisión de ocho días a tres meses y multa de cuarenta a ochenta sucres, si el acto no estuviere más severamente castigado como delito especial.

Esta norma debería tener alcance jurídico a los derechos constitucionales del trabajador, pues claramente se vulnera su derecho y protección a su vida, es común y hasta casi indiferente en la sociedad el saber que un trabajador falleció en el cumplimiento de su labor, que en su lugar de trabajo no existían normas de trabajo seguro, que el trabajador no tenía equipos de protección personal, que no conocen de asistencia básica de primeros auxilios para evitar un mal mayor, e incluso hasta hace pocos años atrás, los trabajadores no eran afiliados por parte de algunos empleadores, al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que hoy es sujeto de reforma de acción delictuosa por tal omisión.

Cuán importante es contar en el campo laboral, no solo con Jueces de Trabajo, Inspectores de Trabajo, Funcionarios de control del IESS y Ministerio de Relaciones Laborales, Técnicos en Seguridad Ocupacional, Médicos Ocupacionales, por lo investigado y evidenciado el aporte del autor abre nuevas expectativas para que el futuro Perito Judicial en Prevención de Riesgos del Trabajo cumpla un rol muy profesional dentro del Sistema Judicial Ecuatoriano.

4.2. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFIA

- Andrade F. (2010). *La Pertinencia de las Pruebas en los Procesos Civiles: Calificación previa por parte del juzgador*. Ed. Tesis maestría en derecho procesal.
- Alario E. (2012). Doce puntos a tener en cuenta como Perito Judicial. Consultado el 03 de marzo 2013 de: <http://dictamenes.blog.galeón.com/category/dictamenes/>.
- Apuntes Jurídicos.(2009). Principio de Legalidad. Consultado 07 de marzo 2013.,de,<http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/10/principio-legalidad-penal.html>.
- Barba M. (2007). *El Dictamen Pericial en Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del perito*. Madrid. Editorial Tébar. Epílogo.
- Bentham J. (1959). *Tratado de las Pruebas Judiciales*, Buenos Aires. Ediciones Jurídicas Europa-América.
- Briseño H. (1995), *Derecho Procesal*, (2da ed.) México D.F. Edición, HARLA.
- Cabanellas G. (1979), *Diccionario Jurídico Elemental*, Buenos Aires. Editorial Heliasta S.R.L.
- Carbone C. (2006), *Derecho Procesal Penal. Conflictos modernos La Prueba y el Rol Judicial*. Rosario. Ed. Nova Tesis.
- Castiglione S. (2003). *Estudio sobre Legislación Comparada sobre Riesgos del Trabajo en América Central*. Washington D.C. Organización Panamericana de la Salud.
- Colombia. Ministerio de Relaciones Laborales e Inspección (2012). *Riesgos Laborales en cifras*. Consultado 12 de marzo 2013. <http://www.mintrabajo.gov.co/>.
- Couture E. (2004). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Ed. n.d.
- Chacón G. y Durán F. (2006). *Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador.*, p.23-24. Oficina Internacional de Trabajo.
- Chacón A. (2012). *Criminalística Actual: Concepto Moderno de Criminalística*. Ediciones euroméxico.
- Chile. Consejo Nacional de Seguridad (2004). *Prevención de Riesgos de Accidentes en Chile. Historia y Evolución*. Consultado 11 de marzo 2013, de

<http://www.revista.ibermutuamur.es/analisisyopinion/las-pruebaspericiales/consideraciones/>.

- Chile. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2005). *Perfil diagnóstico sobre la Institucionalidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2006) Perfil Diagnóstico sobre la Institucionalidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Santiago.
- Ecuador. Asamblea Constitucional (2008). Constitución del Ecuador. *Título IX. Supremacía de la Constitución. Capítulo primero. Principios*. Quito.
- Ecuador. Consejo Nacional de la Judicatura. (2009) *Normativa que rige las actuaciones y tabla de honorarios de los peritos en lo Civil, Penal y Afines, dentro de la Función Judicial. Resolución. 42-09*. Quito.
- Ecuador Inmediato (2005) Procedimiento Oral en Juicios Laborales. Consultado 19 de septiembre 2012, de <http://www.ecuadorinmediato.com/> Edición 2968.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo. (2004). Registro Oficial N° 404 del 23 de agosto del 2004. Ley 2004-43. Quito.
- Ecuador. Ministerio de Trabajo y Empleo (2005). *Codificación del Código de Trabajo. Registro oficial suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005*. Quito.
- El Telégrafo (2012. Los Accidentes de Trabajo no son reportados en su totalidad. Consultado 13 de enero 2013, de <http://www.eltelegrafo.com.ec>.
- Fernández M. (2007). *El Perito Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales*. Bilbao. Lettera Publicaciones.
- Ferri E. (1905). *Sociología Criminal*. Obtenido el 25 de mayo 2013, de, obtenido de http://www.biografiasyvidas.com/obra/sociologia_criminal.htm
- Fundación Wikimedia. Inc. (n.d.) Perito Judicial. Definición. Obtenida el 28 de abril 2012, de <http://www.wikimediafoundation.org/>.
- Guelaud F., Beauchesne M.N., Gautrat J., y Roustang G. (1978). *Método Lest. Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail*. Obtenido el 05 de mayo 2013, de <http://ebookbrowse.com/presentacion-metodo-lest-ppt-d264501741>.
- Guzmán. L. (2006). Ciencia & Trabajo. Accidentes Laborales en Chile. tres millones de días perdidos. Obtenido el 18 de mayo 2013. [www.ciencia y trabajo.cl/](http://www.ciencia-y-trabajo.cl/)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008. N° 67). El Perito Judicial en la Prevención de Riesgos Laborales. Consultado 12 de marzo

2013., de, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Erga_online/2008/.

- Kelsen H. (1881). Teoría del Derecho. Concepción Piramidal del derecho. Consultado el 03 de noviembre 2012, de <http://miguelgaliano.obolog.com/piramide-juridica-kelsen-339139>.
- La República. (2011). Violación de normas laborales le cuesta a Ecuador entre 6% y 8% de su PIB. Consultado 13 de enero 2013, de <http://www.larepublica.ec/blog/economía/2011>.
- Llaneza, F. (2005) *Ergonomía Forense. Pruebas Periciales en Prevención de Riesgos Laborales*. Valladolid. Ed. Lex Nova.
- Llaneza, F. (2009). Método Ewa. *Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid. Lex Nova.
- Mendoza. G. (2003). Consejo Consultivo Laboral Andino, opinión N° 21 Proyecto de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. CAN
- Nuño M. (2010). Gestión de la Prevención. El Perito judicial en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Consultado 16 de mayo 2013 de http://riesgoslaborales.wke.es/noticias_base/el-perito-judicial-en-el-ambito-de-la-seguridad-y-salud-laboral.alegre+nuño.
- Poder Judicial (2009). Seminario Internacional. *El Sistema Oral de Juicios laborales y su experiencia de la aplicación en la Región*. Obtenida 14 de mayo 2013, de <http://www.poderjudicial.gob.ni/ejupload/laboral/pdf/doctor.andres.pdf>.
- Picado G. Durán F. (2006), República del Ecuador: Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Oficina Subregional de OIT para los Países Andinos.
- Pintor F. (2013). El Perito en la Prevención de Riesgos Laborales. Consultado el 16 de mayo 2013, de <http://prevencionar.com/2013/01/27/el-perito-en-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Planiol M. (1853). Concepto de Legislación. Obtenido el 18 de mayo 2013, de <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/legislacion>.
- Pacheco. J. (2012) Identificación de Riesgos Laborales. Riesgos Laborales que debemos tomar en consideración. Consultado 17 de marzo 2013., de, <http://www.monografías.com/trabajos94/Identificacion-riesgos-laborales.shtml>.
- Repertorio de legislación y jurisprudencia chilenas, (1996). Código Civil y Leyes Complementarias, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

- Red Ecuatoriana de Consultores Ambientales Independientes. (2007) Diccionario de Seguridad y Salud Ocupacional, Consultado 08 de febrero 2013, de, <http://www.recaiecuador.com/BibliotecaAmbientaIDigital/DiccionariodeSeguridadySaludOcup.xls.pdf>.
- Ribeiro V. (2002). Método Fine. Avaliação e Controle de Riscos. Consultado 14 de mayo 2013, de <http://www.forma-te.com/mediateca/download-document/1343-avaliaco-de-riscos-metodo.-w.-fine.html>.
- Rostagno. F. (2012). Pericia Médica en el ámbito laboral. Empresalud. Consultado 16 de marzo 2013., de, <http://www.empresalud.com.ar/nota/pericia-medica-en-el-ambito-laboral>.
- Sánchez J. Enríquez A. Martínez L. Martínez J. (2010). *Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid. Lettera Publicaciones.
- Sánchez J. et. al., (2012). *Perito Judicial en Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid. FC Editorial.
- Vicente J.C. (2010). Las pruebas periciales en la Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido el 15 de julio 2012, de <http://www.revista.ibermutuamur.es/analisis-y-opinion/las-pruebas-periciales-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales-consideraciones/>.
- Witthaus R. (1991) Prueba Pericial, Ed. Universidad, Buenos Aires. p. 17. Obtenido 11 de enero 2013 de, <http://www.scba.gov.ar/pericial/capacitación>.
- *World Health Organization. (1994). Global Strategy on Occupational Health for All. The way to health at Work. October 1994, Beijing: WHO.*
- *Yearbook of Labour Statistics (1995). Geneva: ILO.*
- Zaffaroni. E. (2012, 25 de julio). Criminología cautelar y contención jurídica. La cuestión criminal. El telégrafo, p.2.