



PERITIAM ARTIS

Dura lex, sed lex

ESPECIALIZACIÓN PERICIAL
EN PREVENCIÓN LABORAL
Y SEGURIDAD INTEGRAL

■ LIBRO I

REGULACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE A LA PERICIA TÉCNICA PREVENTIVA

Dr. Miquel Àngel Serrat Julià

JYB
BOSCH EDITOR

En el fascinante mundo de la pericia técnica y la investigación, contar con el Dr. Miquel Àngel Serrat, exalumno mío de la Universitat Internacional de Catalunya (UIC) y compañero de viaje excepcional, es un privilegio que pocos pueden disfrutar.

Como profesional de renombre en el campo pericial, ha sido para mí, más que un colaborador; ha sido un aliado insustituible en numerosos y complejos temas periciales. Nuestra colaboración ha sido una experiencia profundamente enriquecedora, marcada por el rigor, la precisión, y un compromiso inquebrantable con la búsqueda de la verdad.

Este libro que tienen en tus manos no es solo un compendio de conocimientos y experiencias acumuladas a lo largo de años de práctica profesional; es también una muestra de la minuciosidad y exhaustividad que caracteriza un trabajo en equipo. Cada página ha sido elaborada con el más alto grado de detalle, abordando desde los principios fundamentales de la pericia hasta los casos más intrincados que ha tenido el honor de resolver.

El lector se deleitará con una obra que no solo ilumina los aspectos técnicos y legales del campo pericial, sino que también refleja el valor de la colaboración profesional y la pasión por la excelencia. En estas páginas, encontrará no solo respuestas, sino también una invitación a explorar los desafíos y las satisfacciones de una profesión que, aunque exigente, es profundamente gratificante.

Dr. Bernat-Noël Tiffon Nonis

Psicólogo General Sanitario (PGS Habilitado)

Licenciado en Psicología por la UB

Doctor "Cum Laude" por la Universidad de Barcelona (UB). Unidad de Medicina Legal y Forense, Departamento de Salud Pública y Legislación Sanitaria de la Facultad de Medicina de la UB

Máster en Psicopatología Clínica, Legal y Forense por la URV

Miembro Correspondiente de la Real Academia Europea de Doctores (RAED).

CONSULTORÍA EN PSICOLOGÍA
LEGAL Y FORENSE
DR. BERNAT-N. TIFFON



ASSOCIACIÓ DE
PERITS JUDICIALS
DE CATALUNYA

Càtedra
Manuel Ballbé
Seguridad Humana y Derecho Global



ISBN: 978-84-10448-10-0



9 788410 448100

PERITIAM ARTIS

Dura lex, sed lex

ESPECIALIZACIÓN PERICIAL EN PREVENCIÓN
LABORAL Y SEGURIDAD INTEGRAL

■ LIBRO I

REGULACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE
A LA PERICIA TÉCNICA PREVENTIVA

Dr. Miquel Àngel Serrat Julià

Girona, 2024

Responsable subcomisión de Seguridad Laboral de la

Cátedra

Manuel Ballbé

Seguridad Humana y Derecho Global

Barcelona 2024



© SEPTIEMBRE 2024 MIQUEL ÀNGEL SERRAT JULIÀ

© SEPTIEMBRE 2024



Librería Bosch, S.L.

<http://www.jmboscheditor.com>

<http://www.libreriabosch.com>

E-mail: editorial@jmboscheditor.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN papel: 978-84-10448-10-0

ISBN digital: 978-84-10448-11-7

D.L.: B 16785-2024

Diseño portada y maquetación: CRISTINA PAYÀ  +34 672 661 611
Fotografía de portada: cedida al autor por (<https://insigniaonline.es/>)

Printed in Spain – Impreso en España

Índice

AGRADECIMIENTOS	21
PRÓLOGO I	23
PRÓLOGO II	31
PREFACIO	33
INTROITO SOCIOLÓGICO AL RIESGO LABORAL	35
INTRODUCCIÓN	49
PREÁMBULO HISTÓRICO	61

BLOQUE 1: REGULACIÓN y NORMATIVA

CAPÍTULO 1

Introducción al marco conceptual y normativo básico en materia de peritación técnica preventiva

123

1. Normativa comunitaria: Derecho de la Unión Europea. Regulación de las relaciones de las comunidades de Estados con otros sujetos de derecho.... 124
2. La Estructura Legal: Explorando la jerarquía normativa y su papel en el Derecho y el Ordenamiento Jurídico español 126
3. Tratados y Convenios Internacionales como instrumentos de carácter normativo 131
 - 3.1. La evolución de los Tratados Internacionales: Perspectivas históricas y contemporáneas 131
 - 3.2. Convenios Internacionales: Avances y desafíos en la cooperación global 135
4. La Constitución Española como centro del sistema político y del ordenamiento jurídico nacional..... 137
5. La Legislación nacional como ordenación de la vida cotidiana de los ciudadanos y de las personas jurídicas 140
6. Las Leyes, como reglas o normas jurídicas de carácter obligatorio 141
 - 6.1. Entendiendo la distinción: Leyes Orgánicas y Ordinarias en el contexto legal 142

7.	Normas con rango de ley. Disposiciones emanadas del poder legislativo	143
8.	Interpretación y aplicación: Las normas jerárquicamente inferiores a la ley en el ordenamiento jurídico.....	145

CAPÍTULO 2

Los principios esenciales y procesales del Poder Judicial y el ejercicio de la potestad jurisdiccional 147

1.	Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).....	150
2.	Principios fundamentales del sistema judicial español.....	152
2.1.	Principio de imparcialidad, piedra angular sobre la que reposa el principio del debido proceso judicial.....	152
2.2.	Principio de independencia. Garantía que el procedimiento judicial se desarrolle conforme a derecho, así como garantía del respeto de los derechos de las partes.....	157
2.3.	Principio de inamovilidad, como garantía y refuerzo del principio de independencia	162
2.4.	Principio de responsabilidad basado en el “ <i>naeminem laedere</i> ” (no perjudicar a otro).....	164
2.5.	Principio de legalidad, hacia una cultura de respeto al orden y motivación por el derecho vigente	166
2.6.	Principio de contradicción, como derecho a la confrontación de pruebas.....	167

CAPÍTULO 3

Órganos jurisdiccionales. La extensión jurisdiccional de juzgados y tribunales.. 171

1.	Órganos jurisdiccionales, en donde actúa el perito experto en prevención y seguridad integral.....	171
1.1.	Análisis comparativo: Funciones y competencias del juzgado y del tribunal.....	173
2.	La Etapa de Instrucción y Primera Instancia: Procedimientos y desafíos en el sistema Judicial Español.....	174
3.	Las Audiencias Provinciales (AP). Segunda instancia en un procedimiento judicial.....	175
4.	Los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ), como órganos cúspide del poder judicial en las comunidades autónomas	176
5.	El Tribunal Supremo (TS), como órgano de garantía en la aplicación uniforme de las leyes y de aplicación de los mismos criterios interpretativos de estas.....	177
5.1.	Composición del Tribunal Supremo	178

6.	La Audiencia Nacional (AN), como órgano jurisdiccional frente a los delitos de mayor gravedad y relevancia social	181
7.	Tribunal Constitucional: Defensor de la Democracia y los Derechos Fundamentales	183
8.	Los juzgados. Órganos de resolución de las partes en conflicto.....	184
9.	La sentencia, como palabra e instrumento de la comunicación de la verdad judicial.....	187
9.1.	Tipos y clasificación de sentencias: Una exploración detallada del Sistema Judicial.....	192
9.2.	Anatomía judicial: Desglosando la estructura de una sentencia....	194
9.2.1.	Encabezamiento.....	194
9.2.2.	Antecedentes de hecho.....	196
9.2.3.	Hechos probados.....	197
9.2.4.	Fundamentos de derecho	201
9.2.5.	El pronunciamiento definitivo: la parte dispositiva o el fallo de la sentencia	211

CAPÍTULO 4

	Introducción a la planta judicial en España y sus jurisdicciones, desde la perspectiva pericial.....	217
1.	La tutela judicial efectiva, como derecho de toda persona a invocar la actividad de los órganos judiciales, en defensa de sus intereses legítimos	219
2.	Jurisdicción, poder que tienen los jueces y tribunales para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado	225
3.	El proceso judicial, como conjunto de los actos jurídicos llevados a cabo para aplicar la ley a la resolución de un caso.....	231
4.	El proceso civil	231
4.1.	Principios inspiradores del proceso civil	232
4.1.1.	Procedimientos en el proceso civil	233
4.1.2.	Tutela Jurídica Integral: La intersección del proceso civil con los aspectos jurídicos de la accidentabilidad laboral en España.....	235
5.	El proceso judicial penal	236
5.1.	Principios inspiradores del proceso penal	237
5.2.	Inicio del proceso penal.....	238
5.3.	¿Cuál es la regulación concreta de la prueba pericial en la jurisdicción penal?	243
5.4.	Protección a testigos y peritos, en causas criminales	244

5.5.	Tutela jurídica integral: La intersección del proceso penal con los aspectos jurídicos de la accidentabilidad laboral en España.....	245
6.	El proceso social (laboral)	246
6.1.	Principios del proceso social (laboral)	248
6.2.	Inicio del proceso social (laboral).....	249
6.3.	Tutela jurídica integral: La intersección del proceso social (laboral) con los aspectos jurídicos de la accidentabilidad laboral en España...	251
6.4.	La intersección del proceso social (laboral) con los aspectos jurídicos de la accidentabilidad laboral en España	255
7.	El Proceso contencioso-administrativo: Garantías y procedimientos en la resolución de conflictos	258
7.1.	Principios del proceso contencioso-administrativo	259
7.2.	Inicio del proceso contencioso-administrativo	260
7.3.	Procedimiento ordinario contencioso-administrativo.....	264
7.4.	El procedimiento abreviado contencioso-administrativo.....	266
8.	Los recursos, como medios de impugnación contra resoluciones judiciales.	268
8.1.	Recursos en la jurisdicción penal.....	269
8.2.	Recursos en la jurisdicción social (laboral).....	275
8.3.	Recursos en la jurisdicción civil.....	278
8.4.	Recursos en la jurisdicción contencioso-administrativa.....	280
9.	Reciente modificación de la regulación del recurso de casación para aliviar la congestión de juzgados y tribunales. El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio.....	281

CAPÍTULO 5

Los operadores jurídicos. El arte de crear, interpretar o aplicar el Derecho.

	Relación con el perito judicial	283
1.	Los jueces, como directores de los procesos	284
1.1.	Responsabilidad civil de los jueces y magistrados	289
2.	Magistrados. Mérito y capacidad especial para el ejercicio de la función jurisdiccional superior.	292
2.1.	El rol y la responsabilidad de los magistrados del Tribunal Supremo: Defensores de la justicia y la legalidad	292
3.	Los presidentes de los órganos judiciales superiores.....	294
4.	Los fiscales, como representación del Ministerio Público.....	294
4.1.	Actuación de los fiscales en esta materia preventiva	299
5.	Los abogados, como garantes del Estado de Derecho	302

5.1.	Los abogados del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	306
6	Los Grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (antiguos Graduados Sociales), agentes clave como operadores jurídicos	307
7	Los procuradores, como representantes del litigante.....	309
8.	Los letrados de la Administración de Justicia (LAJ)/Secretarios judiciales	310
9.	El rol esencial de los agentes judiciales en la Administración de Justicia: Funciones y desafíos	313
10.	Los auxiliares de la Administración de Justicia	314
10.1.	El gestor procesal: Administración eficaz y eficiente de los procedimientos judiciales.....	314
10.2.	El tramitador procesal	315
10.3.	Los cuerpos especiales de funcionarios	316

CAPÍTULO 6

La prueba en nuestro ordenamiento jurídico. Medios de prueba en el ámbito de la prevención de riesgos laborales

		317
1.	La prueba en nuestro ordenamiento jurídico.....	317
1.1.	Los medios de prueba en nuestro ordenamiento jurídico y su orden de práctica.....	322
1.2.	Interrogatorio de las partes	323
1.3.	Los documentos públicos (art 319 LEC)	324
1.3.1.	Documentos públicos judiciales (art. 317.1 LEC).	325
1.3.2.	Documentos públicos notariales y registrales (art. 317.2 LEC)	325
1.3.3.	Documentos públicos administrativos (art. 317.5 y 317.6)	326
1.3.4.	Los documentos privados.....	326
1.4.	Los informes y dictámenes de peritos expertos en prevención laboral y seguridad integral.....	329
2.	El reconocimiento judicial, como medio de prueba	333
3.	Descubriendo la verdad: El arte del interrogatorio de testigos ante casos de accidentabilidad o falta de seguridad integral	334
4.	La práctica de la prueba pericial en el sistema judicial	337
5.	La inversión de la carga de la prueba. Trasladar al contrincante la obligación de justificar una nueva afirmación.....	345
5.1.	Casos en los que se aplica el principio de inversión de la carga de la prueba.....	346
5.2.	Críticas y controversias en torno al principio de inversión de la carga de la prueba en el derecho español	348

CAPÍTULO 7

Responsabilidades empresariales frente al riesgo laboral	349
1. Concepto	349
2. La responsabilidad jurídica: Fundamentos, alcances y aplicación en el Ordenamiento Legal	350
3. Presupuesto causal: Relación de causalidad	352
4. Principio “alterum non laedere” (no dañar a otro).	353
5. La responsabilidad administrativa, como deber de respuesta por daños o perjuicios causados por una infracción en el cumplimiento de una norma.	355
5.1. Infracciones específicas en materia preventiva	355
6. La responsabilidad en materia de Seguridad Social (SS).....	363
7. La responsabilidad civil, como la obligación de reparar los daños y/o perjuicios causados	367
7.1. Concepto general de daño	369
7.2. Clasificación de los daños.....	369
7.2.1. Daño directo.....	369
7.2.2. Daño indirecto.....	370
7.2.3. Técnicas de valoración económica: Daño emergente.....	370
7.2.4. Técnicas de valoración económica: Abordando el lucro cesante	371
7.2.5. Aspectos legales y compensatorios del daño corporal: Responsabilidad y reparación	372
7.2.6. Trazando los límites: El impacto del daño patrimonial	374
7.2.7. Daño moral: Aspectos jurídicos y consideraciones éticas ..	374
8. Funciones de la responsabilidad civil.....	378
8.1. Función resarcitoria de la responsabilidad civil.....	379
8.2. Función preventiva de la responsabilidad civil	379
8.3. Función punitiva de la responsabilidad civil	380
8.4. Tendencias actuales en la responsabilidad civil contractual: Análisis y perspectivas	381
9. Deber de vigilancia y culpa “ <i>in vigilando</i> ”. Carácter directo de la responsabilidad del empresario	383
10. Análisis de la responsabilidad civil extracontractual: Principios y aplicación	391
11. Circunstancias en las que se puede clasificar la responsabilidad extracontractual.	394
12. Explorando los fundamentos de la responsabilidad penal: De la teoría a la práctica.....	395

13.	Delito de “puesta en riesgo”: situación de peligro generada por la producción de un riesgo típicamente relevante	398
13.1.	Delito de resultados: muerte o lesión	399

BLOQUE 2: LA FIGURA DEL PERITO

CAPÍTULO 1

La distinción entre el perito y el testigo, como figuras procesales 411

1.	La figura del testigo en nuestro ordenamiento jurídico	411
2.	El Informe pericial en prevención laboral y seguridad integral como medio de prueba.....	421

CAPÍTULO 2

La prueba testifical como medio de prueba. Características generales y específicas 423

1.	Idoneidad para ser testigos	423
1.1.	El testigo en el proceso civil.....	425
1.2.	Testigo persona jurídica o persona física	426
1.3.	El testigo perito (<i>testis peritus</i>) y el testigo no perito.....	428
1.4.	Testigos con deber de guardar secreto. Intimidad y confidencialidad	428
1.5.	Testigo directo o indirecto (de referencia)	429
1.6.	Testigo hábil o inhábil.	430
1.7.	Testigo con interés o sin interés.....	431
1.8.	Tacha de los testigos	432
2.	El testigo en el proceso social (laboral)	435
3.	El testigo en el proceso penal	439
3.1.	El careo entre testigos en el proceso penal	445
4.	La prueba testifical en el proceso contencioso-administrativo	446

CAPÍTULO 3

La prueba pericial en nuestro ordenamiento jurídico 449

1.	Posturas sobre la naturaleza jurídica y objeto de la prueba pericial.....	449
2.	Regulación de la prueba pericial	451
3.	Características de la prueba pericial frente a los demás medios de prueba.	454
4.	Características generales de la prueba pericial.....	459
5.	La prueba pericial en las diferentes jurisdicciones.....	460
5.1.	La prueba en la jurisdicción Penal.....	460

5.2.	La prueba en la jurisdicción social-laboral.....	461
5.3.	La prueba en la jurisdicción civil.....	462
5.4.	La prueba en la jurisdicción contencioso-administrativa	463
5.5.	Presencia de las partes durante las visitas técnica periciales.....	465
5.6.	Concepto de litisdependencia	465
5.6.1.	Requisitos necesarios para la exclusión de un proceso.....	466
5.7.	Concepto de “cosa juzgada”	468
5.7.2.	Una breve curiosidad histórica sobre la “cosa juzgada”	468
CAPÍTULO 4		
La libertad y los criterios judiciales de la valoración de la prueba pericial, por parte del órgano juzgador		471
CAPÍTULO 5		
Modalidades de peritos. El perito judicial y el perito de parte		485
1.	Características generales.....	485
CAPÍTULO 6		
La condición de perito.....		493
CAPÍTULO 7		
La condición de testigo-perito (<i>testis peritus</i>).		499
1.	Regulación legal del testigo-perito.....	500
2.	Principales características y diferencias entre el perito y el testigo-perito	501
CAPÍTULO 8		
La figura emergente del perito experto en seguridad y prevención integral de riesgos en entornos laborales		505
1.	Consejos prácticos para el perito judicial o de parte, experto en PRL, citado a una vista oral.....	520
CAPÍTULO 9		
Especialidades técnicas periciales en la prevención integral de riesgos laborales.....		523
1.	Seguridad en el trabajo	523
1.1.	Importancia para la pericial de las metodologías utilizadas en las investigaciones de los accidentes laborales.....	525
1.1.1.	Método de análisis de la cadena causal	527
1.1.2.	Método de análisis basado en el cambio (ABC).....	529

1.1.3. Método de análisis del diagrama causa-efecto.....	531
1.1.4. Método del esquema de los factores causales.....	534
1.1.5. Método del árbol de causas.....	534
1.1.6. Cinco W (5W) y Dos H.....	537
2. La higiene industrial.....	538
3. La ergonomía.....	539
4. La psicología aplicada	541

CAPÍTULO 10

Designación y nombramiento de los peritos expertos en prevención laboral y seguridad integral

Designación y nombramiento de los peritos expertos en prevención laboral y seguridad integral	545
1. El perito designado judicialmente, sin instancia de parte.....	545
1.1. Nombramiento de peritos judiciales expertos en prevención laboral y seguridad integral.....	547
2. El perito designado por las partes	548
3. Designación de peritos en el proceso civil.....	549
3.1. Perito designado por una o ambas partes.....	549
3.2. Perito de parte designado por el juez o tribunal	549
4. Designación de peritos judiciales en el proceso laboral.....	550
4.1. Designación de peritos de parte en el proceso laboral	550
5. Designación de peritos judiciales en el proceso penal	552
5.1. Designación de peritos judiciales en la fase de instrucción.....	553
5.2. Designación de peritos por las partes en la fase de instrucción	554
5.3. El perito judicial en la fase de juicio oral	555
6. Designación de peritos judiciales en el proceso contencioso-administrativo	555
6.1. Designación de peritos de parte en el proceso contencioso-administrativo	560
7. Concepto de Asistencia Jurídica Gratuita.....	563

CAPÍTULO 11

Ámbito de la tacha y la recusación de los peritos.....

Ámbito de la tacha y la recusación de los peritos.....	567
1. Ilícitud de la prueba practicada	572
2. Causas legales de tacha y recusación de los peritos.....	574

CAPÍTULO 12

La abstención del perito experto en prevención y seguridad integral.....

La abstención del perito experto en prevención y seguridad integral.....	579
---	------------

BLOQUE 3: EL PERITO Y SU ENTORNO

CAPÍTULO 1

Resumen sobre la condición de peritos judiciales y de parte expertos en prevención y seguridad integral	583
1. Principales cualidades del perito.....	583
2. Principios básicos que regulan el trabajo pericial en relación con la prevención integral de riesgos	584

CAPÍTULO 2

Deber de comparecencia del perito al acto del juicio y consecuencias de su incumplimiento	587
1. Deber de comparecencia del perito y consecuencias de su incumplimiento	587
1.1. Actos procesales mediante presencia telemática.....	593
1.2. Gestión de los procesos judiciales y todos sus trámites de forma digital.....	594
1.3. El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre y el proceso civil. Innovaciones en los medios de prueba.....	597
2. Derechos de los peritos.....	600
3. Derecho a la libertad de investigación del perito	601
3.1. El concepto de libertad de investigación científica en España	601
3.2. Marco jurídico de la libertad de investigación científica en España.	603
4. Derecho al honor, buen nombre o prestigio profesional.....	604

CAPÍTULO 3

El régimen de responsabilidad del perito.....	607
1. Responsabilidad civil del perito	608
2. Responsabilidad penal del perito	612
3. La responsabilidad disciplinaria del perito experto en prevención laboral y seguridad integral.....	618

CAPÍTULO 4

Relación entre el perito de parte y el letrado. Dos profesionales que se complementan	621
1. ¿Qué espera un abogado de un perito experto en prevención laboral y seguridad integral?.....	623

CAPÍTULO 5	
Relación entre el perito y el juez. Cuestión de confianza y respeto por la verdad	627
1. ¿Qué espera un juez de un perito?	627
CAPÍTULO 6	
Relación entre el perito de parte y el cliente. Prestación de servicios profesionales verdad	633
CAPÍTULO 7	
Relación, coordinación y colaboración entre peritos. La unión hace la fuerza .	637
1. Relación, coordinación y colaboración entre peritos del mismo equipo .	637
2. Relación entre peritos contrarios dentro de la Sala: el careo	638
CAPÍTULO 8	
Aspectos relativos a la vestimenta, comportamiento y comunicación (verbal y no verbal) en la Sala.....	643
1. Aspectos que ayudan al perito a respetar el protocolo en sede judicial	645
2. La comunicación no verbal del perito dentro de la Sala	646
BLOQUE 4: LA DIVERSIDAD Y AMPLITUD DEL INFORME PERICIAL	
CAPÍTULO 1	
La prueba documental-pericial	651
1. Distinción entre informe y dictamen pericial en prevención y seguridad integral	651
2. Identificación del objeto pericial.....	654
CAPÍTULO 2	
Requisitos intrínsecos del informe y dictamen pericial.....	657
1. Objetividad	657
2. Imparcialidad.....	660
3. Explicabilidad.....	662
4. Claridad.....	663
5. Rigor. Justificación técnica y/o científica	664
6. Independencia	666
CAPÍTULO 3	
Aspectos formales y estructurales de los informes y dictámenes periciales....	667

1.	La Norma UNE-EN 16775:2016. Servicios periciales. Requisitos generales para los servicios periciales.	667
2.	La Norma UNE 197001:2011. Criterios generales para la elaboración de informes y dictámenes periciales.	670
CAPÍTULO 4		
	El contenido del informe pericial	673
CAPÍTULO 5		
	Ratificación de los informes y dictámenes periciales. Defensa de las evidencias y conclusiones periciales dentro de la Sala	677
	GLOSARIO BÁSICO	683
	ABREVIACIONES	703
	BIBLIOGRAFÍA.....	705

Prólogo I

I. Solicita mi querido y admirado Miguel Ángel Serrat i Julià que le prologue su nuevo libro. No hay mayor honor y placer.

El Dr. Serrat i Julià tiene un amplio y magnífico *curriculum vitae*. Doctor en Seguridad Humana y Derecho Global por la Universidad Autónoma de Barcelona (acrónimo, UAB), Miembro de honor del Consejo Superior Europeo de Doctores (CONSEDOC), licenciado en Criminología, graduado en Prevención, técnico superior en diversas especialidades –todas ellas en prevención de riesgos laborales–, es, además, técnico especialista en máquinas-herramientas, auditor de sistemas de gestión de la prevención y perito judicial, siendo experto en accidentes laborales y prevención de riesgos tecnológicos y laborales.

Además, es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la UAB, profesor de prevención de riesgos laborales en la Escuela de Prevención y Seguridad Integral (en la misma Universidad), director de TFM de prevención de riesgos laborales en la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), profesor de Cultura Corporativa en la Universidad Politécnica de Catalunya (EUNCET-UPC), profesor en el máster de *Emprendodoria i Innovación social* (UAB) y responsable de la subcomisión de la *Cátedra de Seguridad Humana y Derecho Global “Manuel Balbé”* (UAB). Igualmente autor prolífico con numerosas publicaciones en revistas especializadas sobre su especialidad, cual es la seguridad laboral, y autor del libro *Liderando el ¿bienestar? Laboral: Orden o caos*, publicada en la prestigiosa Editorial J.M. Bosch, del que lleva ya dos ediciones y del *Manual de especialización en pericia judicial: Semper Veritas* del curso de pericia judicial en la Universitat de Girona (UdG).

Con tal *curricula* es fácil presentar su nueva obra, *Peritiam Artis (Tomo I: Regulación y normativa)*, *Manual para peritos expertos en Seguridad laboral e integral*.

II. Ha pasado ya la época en que los empresarios podían crear empresas, contratar trabajadores y crear riqueza... sin control alguno.

Cierto es que en el Código Penal anterior al vigente, el Código Penal de 1970 –y su importante reforma del año 1983–, no contenía delitos específicos susceptibles de ser cometidos por Empresas y empresarios. Obvio es que sí se podían cometer estafas, apropiaciones indebidas, etc., pero no había delitos específicos. Expresado en otros términos, al final del régimen anterior no había una tipificación de los llamados “delitos de cuello blanco”.

La ley penal pre democrática podría definirse, con cierta simplicidad, como una ley para los “*robagallinas*” y para los considerados delincuentes políticos. La estrecha relación

entre los poderes económicos de la época y el régimen político hacía que no se plantease la necesidad de llevar al código punitivo estas conductas.

En la actualidad, el Derecho Penal debe enfrentarse a nuevos y complejos problemas. Uno de ellos es de la comisión de delitos a través o en el seno de estructuras empresariales, organizadas y complejas, basadas en principios de división funcional del trabajo y jerarquía.

En un mundo interconectado, como el presente, existen muchas posibilidades de cometer delitos, de diluir la responsabilidad de la comisión de delitos dentro de una empresa, no digamos ya en multinacionales. Y el legislador, siendo consciente de estos problemas, ya en el Código Penal vigente, el de 1995, ha ido introduciendo, en sucesivas reformas, numerosos bienes jurídicos susceptibles de protección y cuya vulneración da lugar a la comisión de delitos, con la consiguiente condena a multas cuantiosas y la posibilidad real de ingreso efectivo en prisión.

El legislador, en efecto, lleva años intentado introducir una cultura de cumplimiento normativo en las empresas en prevención de riesgos, sea respecto de sus trabajadores (delitos contra los derechos de los trabajadores, contratación de mano de obra ilegal, etc.), sea respecto de clientes y proveedores y de sus propios trabajadores (protección de datos de carácter personal), sea de prevención del blanqueo de capitales, en las transacciones internacionales, en las contrataciones del sector público, sea, en suma, de prevención de la comisión de delitos en el seno de las empresas y entes públicos, bien por parte de trabajadores, bien por cuenta de directivos que actúen siempre en provecho y beneficio de la empresa (esto es, la responsabilidad penal de las personas jurídicas introducida en nuestro Derecho Penal por la LO 5/2010, de 22 de junio y posterior reforma por LO 1 /2015, de 30 de marzo).

Así, en la prevención de riesgos en una Empresa debe tenerse en cuenta ciertas materias de las cuales debe ser consciente y conocedora cualquier persona que quiera crear una Empresa. Tales son:

- *La protección de datos de carácter personal.*

Con la aprobación de un *Reglamento Europeo de Protección de Datos* (RGPD) y la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018 *de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales*, las empresas tendrán que estar especialmente alertas a las políticas de tratamiento de datos, deben ser conscientes que se ha instaurado como derecho fundamental el derecho a la privacidad.

Se trata de un derecho fundamental de los denominados de “*nueva generación*”, sumándose así a los tradicionales, como los derechos a la libertad, al secreto de las comunicaciones y otros también conocidos.

- *Responsabilidad penal de personas jurídicas.*

Es clásico el aforismo según el cual “*societas delinquere non potest*”, pero este principio, que estuvo vigente a lo largo de muchos siglos en nuestro Derecho, dejó de estarlo por la LO 1/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal, por el que se introdujo la responsabilidad penal de las personas jurídicas, aprovechándose la transposición de varias

Directivas de la Unión Europea. Actualmente, podemos afirmar que “*societas delinquere potest*”. Y se fundamenta, según la Exposición de Motivos de la Ley, en la necesidad impuesta por numerosos los instrumentos jurídicos internacionales que demandan una respuesta penal contra ellas, fundamentalmente en aquellas figuras delictivas donde su intervención se hace más evidente, tales como corrupción en el sector privado, corrupción en transacciones comerciales internacionales, pornografía y prostitución infantil, trata de seres humanos, blanqueo de capitales, inmigración ilegal, ataques a sistemas informáticos, y similares, recogándose hasta veintiuna figuras delictivas en los que es posible la comisión del delito por personas jurídicas y excluyéndose otros cuya razón no nos explicamos y de lo que ya nos ocupamos en otras publicaciones.

¿Qué es lo que pretendía el legislador con la regulación como causa de extinción la responsabilidad criminal -o, en su caso, de minoración como circunstancia modificativa de la responsabilidad criminal- de los programas de *compliance*? Pues, simplemente, introducir una cultura de cumplimiento de una serie de programas, en el interior de la empresa, de autocontrol para evitar que en su seno se cometan delitos.

Quiere el legislador establecer una cultura de cumplimiento que pretende seguir la cultura introducida de prevención de riesgos laborales y la protección de datos de carácter personal, sea de trabajadores, sea de clientes, sea de proveedores.

Se trata, en definitiva, tras esta reforma del Código Penal operada por la citada LO 1/2015, de 22 de junio, de que las empresas establezcan en su seno una serie de medidas, de programas de autocontrol (*compliance programs*) para evitar incurrir en responsabilidad penal e instaurar, de tal forma, una cultura de cumplimiento de prevención de delitos. Cuestión distinta es si estos citados programas de cumplimiento, de autocontrol, son efectivos o no, lo que será en su caso objeto de prueba en el proceso penal y analizaremos *infra*.

■ *La ciberseguridad.*

Resulta difícil hoy en día no ser consciente de la importancia que han tomado los riesgos vinculados a la tecnología en nuestra sociedad. Empresas, Gobiernos, Administraciones públicas y ciudadanos en general, se afanan por no ser los siguientes de una larga lista de perjudicados por incidentes informáticos, de ataques informáticos, que no sólo crece de forma exponencial, sino que además nos sigue sorprendiendo con nuevos ataques cada vez más dañinos. Y sin embargo el futuro se dibuja todavía más sombrío, ya que más allá del negocio creciente de organizaciones criminales o contiendas *hacktivistas*, nuevos actores como Gobiernos y grupos terroristas han irrumpido en el escenario internacional con recursos casi ilimitados.

En este complejo escenario geo-político en el que operan las organizaciones, y donde cada vez dependen en mayor medida de la tecnología para sobrevivir en plena transformación digital, resulta indispensable establecer rigurosas medidas de protección para enfrentarse a amenazas cada vez más sofisticadas.

El que quiera crear una empresa, debe incidir en el desarrollo del conocimiento y las capacidades necesarias y básicas para el desempeño profesional de la gestión de la ci-

berseguridad. En suma, prevenir, de forma práctica y operativa, las consecuencias de las amenazas a las que se expone cada día cualquier organización empresarial.

■ *El blanqueo de capitales.*

El delito de blanqueo de capitales se produce por, entre otros, el blanqueo de dinero o capital o incluso rentas (también conocido en algunos países centro e iberoamericanos –por traducción literal de terminología anglosajona–, como “*lavado de capitales*”, “*lavado de activos*” o “*blanqueo de dinero*”) como el proceso a través del cual es encubierto el origen de los fondos generados mediante el ejercicio de algunas actividades ilegales o criminales (tráfico de drogas o estupefacientes, contrabando de armas, prostitución, corrupción en general, fraude fiscal, crímenes de “*guante blanco*”, extorsión, trabajo ilegal e, incluso, terrorismo).

Se trata, en suma, de la no declaración legal del dinero en cuentas bancarias en paraísos fiscales y con la finalidad -entre otros supuestos- de no efectuar declaración de impuestos sobre ganancias o bienes de un particular o una empresa. Supone el blanqueo de capitales, en definitiva, el “último eslabón” en la cadena criminal como proceso por el cual un dinero logrado de modo ilícito (“*negro*”) pasa a formar parte del flujo económico legal (esto es, “*se blanquea*” el dinero) y de ahí el nombre de blanqueo de capitales).

La prevención del delito de blanqueo de capitales, en nuestra legislación, tiene como finalidad prevenir e impedir la utilización del sistema financiero para blanquear los capitales procedentes de cualquier tipo de participación delictiva, en la comisión de un delito castigado con pena que puede alcanzar hasta los seis años de prisión así como una multa cuya cuantía será del triple del valor de los bienes blanqueados.

En España, la vigilancia y el control de los riesgos relacionados con el delito de blanqueo de capitales corresponde al Servicio Ejecutivo de la *Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias* (SEPBLAC) y desde un punto de vista normativo esta materia se encuentra regulada en la Ley 10/2010, de 28 de abril, *de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo*, y en el Real Decreto de 1995, por el que se aprueba el Reglamento, así como en los arts. 298 a 304 de nuestro texto punitivo.

■ *La protección de los derechos de los trabajadores.*

La protección laboral implica proteger a los trabajadores de la explotación, de los riesgos de enfermedades o accidentes, de ingresos indebidamente bajos o inestables, de horarios de trabajo imprevisibles y de jornadas de trabajo excesivamente largas.

Y, respecto del trabajador, engloba la prevención de riesgos laborales, la preservación de la salud física y mental de los empleados, así como el respeto a sus derechos fundamentales. El objetivo es crear un entorno propicio para el desarrollo profesional mientras se minimizan los peligros asociados con la actividad laboral.

Ya en el ámbito penal, se protege el legislador a los trabajadores, penalizando una serie de conductas y cuya infracción puede dar a la comisión de delitos (contra los derechos de los trabajadores, de seguridad e higiene en el trabajo, de contratación ilegal de mano de obra extranjera, etc.).

La clase trabajadora en cuanto tal, como sujeto de derechos, determina, por parte del legislador un catálogo de delitos –esto es, acciones u omisiones que atentan contra los trabajadores– en desarrollo del principio rector de la política social y económica de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE), principio que, de acuerdo con el mandato del art. 53.3, también de la Constitución, debe inspirar la legislación positiva. En definitiva, se integran todas aquellas en el ámbito del Derecho Penal, lo que, en sede doctrinal, se ha denominado “*Derecho Penal del Trabajo*”.

■ *Otros delitos que pueden cometerse en el seno de una Empresa.*

En una Empresa, además de los citados, se pueden cometer muchos, pero muchos delitos... coacciones, amenazas, hurtos, estafas, acoso (*mobbing*) o abusos sexuales y corresponde a los directivos de estas empresas evitarlos y, para ello, tiene que saber cuáles son los que se pueden cometer, la forma de prevenirlos y, en su caso, forma de atacarlos y manera de proceder en el caso de que llegue a su conocimiento su comisión.

En definitiva, cualquier emprendedor, quien quiera crear una Empresa, debe tener conocimiento de:

- Cuál es la normativa vigente en términos de prevención de riesgos.
- Entender los motivos que han dado lugar a las reformas legales.
- La actuación de cada reforma en el ámbito empresarial.
- El desarrollo de programas para evitar el incumplimiento de la normativa legal y evitar, así, infracciones administrativas o, lo que es más grave, la comisión de delitos.
- Tener conocimientos básicos de ciberseguridad y de blanqueo de capitales.
- Tener unas nociones, siquiera básicas, sobre prevención de la comisión de otros delitos en el seno de la empresa y, en su caso, manera de actuar cuando se produzcan.

Y con estos conocimientos –básicos, en todo caso– estará en condiciones de crear esa empresa en la que ha puesto toda su ilusión y energía, una importante –cuando no toda– su capacidad económica y estará en condiciones de enfrentarse al mercado, creando riqueza para él y para los demás y –esto es fundamental– evitar caer en una grave infracción administrativa y/o penal (acuérdense: “*la ignorancia de las leyes no excusa su cumplimiento*” –art. 6.1 Código Civil–, vigente ya desde el derecho romano –“*ignorantia iuris non excusat*”–), que le puede acarrear graves consecuencias, incluso la desaparición de la empresa, de su patrimonio y, lo que es más grave, su ingreso en prisión.

III. Y es sobre la prevención de riesgos, para la formación de peritos expertos en Seguridad Laboral Integral para los que el Dr. Serrat i Juliá publica este maravilloso libro.

En efecto, para formar a futuros expertos en Seguridad laboral integral nada mejor que el presente libro. En él se desgana en diversos bloques la normativa aplicable y la figu-

ra del perito experto en esta materia y el informe pericial, analizándose en el primer bloque el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos, los principios generales del derecho, el derecho orgánico judicial, las partes intervinientes en un procedimiento judicial, así como la prueba y las responsabilidades empresariales frente al riesgo laboral; en el segundo, las distintas pruebas, incidiendo en la distinción entre prueba pericial y testifical, la distinción entre perito judicial y de parte, la condición de testigo-perito y las especialidades del perito experto en prevención integral riesgos laborales; ya en el último bloque realiza un exhaustivo examen de lo que debe entenderse como un informe pericial.

Como el lector podrá apreciar, se trata de un valioso manual en que se abordan todas las materias que un buen perito experto en seguridad laboral no debe ya conocer sino dominar.

El juez, el tribunal, conoce el derecho (*iura novit curia*) y, por tanto, no pueden permitirse informes periciales sobre el derecho, a excepción del derecho extranjero. Decía ULPIANO “*da mihi factum, dabo tibi ius*” (dame los hechos, que yo te daré el derecho).

Pero al juez, al tribunal no puede exigírsele conocimientos enciclopédicos (artísticos, médicos, económicos). Esto que ya venía recogido en nuestra más que centenaria Ley de Enjuiciamiento Criminal es todavía más vigente en un mundo globalizado e hiperespecializado como el actual.

La seguridad integral supone la aplicación generalizada de la seguridad teniendo en cuenta factores legales, sociales, económicos, técnicos y humanos que implican un riesgo y que podrían afectar a todos los actores de una empresa y, para poder garantizar la seguridad, se realiza un proceso de evaluación y prevención de riesgos en los que se tienen en cuenta todos los agentes o factores antes mencionados. También incluye otros conceptos como medio ambiente, calidad o seguridad laboral; estos están estrechamente ligados a la seguridad. Y es que este tipo de solución tiene la ventaja de poder aportar una visión integral que permita diseñar una estrategia de seguridad única y que, además, aproveche todos los recursos con los que cuenta una entidad.

En las labores de investigación de los hechos determinantes de, por ejemplo, un accidente laboral, y determinación de su posible autor son imprescindibles la presencia de expertos que apliquen métodos y técnicas de investigación científica en la escena del hecho, que busquen evidencias con el fin de determinar, en auxilio de los órganos judiciales encargados de administrar justicia, la certidumbre de su existencia, reconstruirlo con detalle y señalar, en la medida de lo posible, la existencia de uno o varios sujetos como presuntos autores derivado de aquel estudio de las evidencias.

Tarea nada baladí y que requiere a verdaderos expertos. Y este manual que prologamos es verdaderamente magnífico. Bien escrito, claro, didáctico e ilustrativo. Me satisface enormemente haber leído una obra de una calidad técnica insuperable, amén de su claridad expositiva, lo que, sin duda, convertirá en un libro de referencia para los presentes y futuros peritos expertos en seguridad laboral.

Se trata, en efecto, de una obra didáctica, pero, a la vez, muy, pero muy práctica. Servirá –no lo duden, amables lectores– no ya en un manual de referencia para los expertos en seguridad integral, en ciernes o ya ejercientes, sino de consulta sobre las distintas técnicas forenses de investigación de un accidente laboral que se juzguen ante los tribunales de justicia. Y no sólo para peritos –fuesen de parte o designados por el juzgado o tribunal, pero, aceptado el cargo y prestado juramento, todos ellos peritos judiciales–, sino también para letrados –que pueden sacar sus conclusiones y preparar sea la defensa, sea la acusación si estuvieran personados como acusación particular– y para los propios titulares de los órganos judiciales, fuesen jueces de instrucción o magistrados del órgano de enjuiciamiento.

Solo me queda felicitar a su autor, Dr. Serrat i Juliá, por tan magnífica obra que, reitero y a buen seguro, enriquecerá nuestra biblioteca... y nuestro conocimiento.

Por último, sólo queda felicitar a la editorial J.M. Bosch Editor, de Barcelona, por el acierto en publicar este manual, elevando así el nivel de la bibliografía existente en una especialidad tan compleja y casuística cual es la Seguridad laboral integral.

Madrid, a 19 de agosto de dos mil veinticuatro.

Ricardo Rodríguez Fernández

Doctor en Derecho.

Académico Correspondiente de la Academia de Jurisprudencia y Legislación.

Socio de honor del Consejo Europeo de Doctores (CENSEDOC).

Miembro de honor de la Asociación de Juristas Iberoamericanos (INCIBE).

Miembro del Consejo Consultivo de la Sociedad de Estudios Internacionales (SEI).

Ex Letrado del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal).

Ex Inspector delegado de la Jurisdicción Penal del Servicio de

Inspección del Consejo General del Poder Judicial.

Consultor Internacional.

Magistrado.

Prólogo II

El ejercicio de cualquier profesión conlleva un conjunto de exigencias que trascienden el mero conocimiento técnico. En el ámbito de la seguridad y salud laboral, conocido en España como el campo de la prevención de riesgos laborales (PRL), estas exigencias se extienden hacia la actualización constante de conocimientos y la adaptación a nuevos escenarios. Para aquellos prevenicionistas que deciden adentrarse en el apasionante mundo de la pericia judicial, este compromiso se intensifica, requiriendo un esfuerzo adicional que abarca tanto el dominio técnico como la comprensión de las intrincadas dinámicas legales. Este libro no solo es un manual, sino una brújula que guía a los prevenicionistas por los complejos caminos de la pericia judicial, hacia la excelencia profesional y la justicia en cada caso.

El libro que tienes en tus manos, titulado con gran acierto “*La habilidad del arte*” o “PERITIAM ARTIS”, se presenta como una herramienta esencial para los profesionales que, además de su rol como prevenicionistas, buscan desempeñarse como peritos judiciales en prevención de riesgos laborales. Este texto no solo explora los múltiples vericuetos legales que enmarcan la práctica pericial, sino que también ofrece una visión integral de los aspectos fundamentales que cualquier experto debe dominar para ejercer con competencia y rigor.

Desde la fundación de AEPSAL (Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral), hemos sido conscientes de la importancia de contar con material formativo de calidad, que no siempre es fácil de encontrar. De hecho, en 2007 publicamos nuestro primer libro sobre la figura del perito judicial en PRL, un hito en la materia que trazó un camino formativo hasta entonces inexplorado. En esa obra, el autor que hoy revisita y actualiza estos conocimientos, participó activamente en la revisión del texto. Este nuevo manual no solo actualiza la información, sino que la enriquece y la complementa, ofreciendo a los lectores una obra profundamente relevante y necesaria.

El manual se estructura en tres bloques fundamentales, cada uno abordando una faceta esencial del quehacer pericial. El primer bloque sitúa al lector en el marco legal, repasando los principios del sistema judicial español y destacando la relación casi artística entre el perito y su labor. Como bien señala el autor, el perito actúa como un creador en el proceso judicial, donde su capacidad para simplificar la complejidad es clave para clarificar el caso ante el juez.

El segundo bloque se centra en la figura del perito dentro del ordenamiento jurídico español, y ofrece una detallada descripción de las herramientas y recursos disponibles para el ejercicio pericial. Este apartado funciona como una verdadera “caja de herramientas” que todo perito debe conocer para desempeñar su labor con excelencia.

Finalmente, el tercer bloque explora la praxis pericial, es decir, el conjunto de actuaciones y desarrollos prácticos que constituyen el día a día del perito en su entorno laboral. Aquí, el autor aborda la dimensión práctica del trabajo del perito, subrayando la importancia de la experiencia y el buen juicio en el desarrollo de la actividad pericial.

A lo largo de mis años de experiencia como profesional en este campo, he tenido la oportunidad de ejercer como perito judicial en diversas ocasiones. De estas experiencias, surgen dos reflexiones que me gustaría compartir. La primera es sobre la responsabilidad inherente al papel del perito: nuestra opinión puede tener un impacto decisivo en el desarrollo de un proceso judicial, ya que nuestra labor es proporcionar al juez la claridad necesaria para la correcta interpretación de los hechos.

La segunda reflexión se refiere al crecimiento profesional. El proceso de investigar, estudiar, y finalmente plasmar nuestras conclusiones en un informe pericial, que debe ser defendido ante un tribunal, es un ejercicio que exige no solo un profundo conocimiento técnico, sino también la capacidad de comunicar de manera clara y didáctica. A menudo, el trabajo pericial se convierte en un acto de justicia en sí mismo, defendiendo principios que, en el día a día, son difíciles de proteger, ya sea en beneficio del trabajador o de la empresa.

Este libro es, sin duda, una obra imprescindible para cualquier prevenciónista que aspire a convertirse en perito judicial. No solo proporciona el conocimiento técnico necesario, sino que también guía al lector a través de los complejos caminos legales y prácticos que definen esta especialización. En este sentido, “PERITIAM ARTIS” es una invitación a la reflexión y un estímulo para alcanzar la excelencia profesional en un campo tan exigente como complejo. Como dijo Marco Aurelio, ‘La verdadera calidad del hombre se mide por la búsqueda de la excelencia en todas sus acciones’. Este manual guía al prevenciónista en esa búsqueda, convirtiendo el ejercicio de la pericia judicial en un acto de virtud y justicia.

Ciudad Real, a veinte de agosto de dos mil veinticuatro.

Dr. Ismael Sánchez-Herrera Bautista-Cámara

Presidente de AEPSAL



▮ Prefacio

El prefacio, se define como un escrito que antecede al cuerpo de una obra para dar ideas sobre el mensaje que el autor quiere transmitir con este manual. Su función principal es anticipar algo acerca de lo que prosigue y hacerlo apetecible al lector.

Como Presidenta de la Asociación de Peritos Judiciales de Catalunya (APEJUC). Tengo el enorme agrado de presentar este manual. APEJUC es una entidad sin ánimo de lucro con un objetivo claro y concreto de escuchar, ayudar, apoyar y formar a todo el colectivo de peritos judiciales que la integran y ejercer de órgano intermediador entre los peritos y los organismos públicos.

Somos una asociación profesional, independiente de cualquier organización empresarial, gubernamental y privada, siendo su finalidad agrupar y defender, bajo un código ético de independencia, las periciales en el ámbito judicial.

Es un auténtico placer haber sido invitada a realizar este prefacio, de la mano del autor, excelente profesional y amigo, con el que he colaborado estrechamente en la redacción de innumerables informes periciales, así como en la ratificación de los mismos en diferentes procesos judiciales.

Aprecio el trabajo académico realizado por el Dr. Miquel Àngel Serrat y considero importante confesar mi satisfacción por esta última creación, ya que estoy segura de que, con su atenta lectura, germinará en muchos de ustedes la pasión pericial y los convencerá para incorporarse a la distinguida profesión de ejercer como peritos judiciales. En este manual queda expuesta la dedicación y la exhaustiva investigación que ha realizado sobre el enfoque normativo que envuelve a nuestros informes periciales.

Es notable la sencillez con la que se explican conceptos jurídicos muy complejos, que nos permiten como lectores, con o sin conocimientos jurídicos especiales, comprender sin mayores dificultades como se desarrolla nuestro quehacer en el proceso documental y en el entorno jurídico en el que los peritos ejercemos.

El perito es una persona experimentada, hábil o entendida en una ciencia o arte, además del experto en una determinada materia que, gracias a sus conocimientos, actúa como fuente de consulta para la resolución de conflictos, tal como queda escrito en este manual.

Consolidar una formación continuada de nuestros asociados, respecto a cualquier novedad en el ámbito judicial, así como en las nuevas tecnologías, es uno de nuestros continuos retos. Somos un lugar de encuentro, apoyo, formación y de atención profesional a la profesión de perito judicial. Por esta razón, APEJUC es una entidad dinámica, eficiente y de gran ayuda a todo el colectivo de profesionales que la integran, abierta a todas las posibilidades que nos ofrece el mundo del peritaje judicial y extrajudicial.

Nuestra asociación brinda desde finales del año 2005 apoyo y orientación a las personas que forman parte de ella y a juzgados, perjudicados que buscan expertos peritos que prestan sus servicios periciales en todo nuestro territorio. Una de las áreas significativas en las que los peritos prestan sus servicios es en la labor de asesoramiento especializado, apoyando al sistema judicial y proporcionando informes y periciales de expertos altamente cualificados en los procedimientos judiciales. Los peritos expertos juegan un papel crucial para ayudar a los jueces a comprender mejor la información técnica y científica compleja que a menudo es fundamental para el resultado de un caso.

La experiencia técnica proporcionada por cada uno de nuestros miembros es altamente demandada en el entorno judicial, ámbito privado, así como en el mundo empresarial. La membresía en nuestra asociación de peritos expertos es altamente selectiva y está reservada solamente a profesionales que hayan demostrado niveles adecuados de conocimiento y profesionalidad, tal y como ha demostrado el autor de este libro, desde su incorporación a la misma, dando apoyo a la jurisdicción penal, civil, mercantil, social y contencioso-administrativa, así como ejercer en casos de Justicia Gratuita y Arbitraje Técnico.

Ser perito judicial o de parte, es una profesión excepcional, motivadora y llena de retos profesionales. Tanto el autor como los demás miembros del cuerpo docente del Curso de especialización en Pericia Judicial, lo saben bien. Nuestros informes y dictámenes periciales están enfocados al auxilio de la Justicia e iluminan a los jueces, frente a los aspectos técnicos específicos que deben tratar en sala y que les ayudarán, aplicando su sana crítica, a dictar sentencia. La concurrencia de los requisitos que delimitan esta figura ha de evaluarse, por parte del juez, en cada uno de los casos que deba tratar, con un criterio amplio y flexible para poder acreditar razonablemente la necesaria relación de causalidad.

Del perito en la sala se espera, conocimiento, capacidad, seguridad, objetividad, claridad y tranquilidad. Además, debe estar perfectamente coordinado con el despacho legal del cliente con el fin de preparar su intervención en el acto del juicio y dando su apoyo desde el proceso de elaboración del informe pericial hasta la ratificación en sala, respondiendo adecuadamente a las preguntas específicas que las partes le efectuarán y realizando una exposición clara y concisa del contenido y conclusiones de su informe.

Por último, quisiera animarlos, como futuros peritos, a formar parte, en un futuro cercano, de esta asociación de peritos expertos y profesionales altamente cualificados en sus respectivos campos de intervención. Todos los peritos que forman parte de APEJUC tienen la oportunidad de formarse y no quedarse atrás. Porque la Generación 3.0 ya ha llegado al peritaje judicial.

Espero que lo disfruten todos ustedes, apreciados lectores, tanto como lo he disfrutado yo.

Dña. Pilar Comalada Muñoz

Presidenta APEJUC



**ASSOCIACIÓ DE
PERITS JUDICIALS
DE CATALUNYA**

Introito sociológico al riesgo laboral

El comportamiento humano ante el riesgo y la accidentabilidad se ha tratado arduamente tanto desde la perspectiva psicológica, como desde la sociológica (Lupton, 1993 y Vasilachis de Gialdino, 1992, respectivamente entre muchos otros)². Por todo ello, interesará tratar, especialmente en este espacio, el concepto y la construcción social del riesgo.

La construcción social del riesgo laboral

Riesgo, peligro, accidente, temeridad, imprudencia, lesión, dolencia, enfermedad, prevención, actitud, comportamiento, motivación, voluntad, implicación, participación, mejora, bienestar y malestar, son palabras que todos reconocemos y hemos utilizado en el entorno familiar y laboral. Dentro de este orden de ideas, se puede precisar que la construcción social del riesgo laboral se refiere a la manera en que la sociedad atribuye significados y valores a los riesgos asociados con el trabajo. En lugar de ver los riesgos laborales como eventos puramente objetivos y naturales, este enfoque considera que la percepción y comprensión de los riesgos están influenciadas por factores sociales, culturales y económicos.

Algunos aspectos clave de la construcción social del riesgo laboral incluyen:

- Percepciones culturales y sociales: Las actitudes hacia el trabajo y los riesgos laborales pueden variar según las normas culturales y sociales de una sociedad. Por ejemplo, en algunas culturas, ciertos trabajos peligrosos pueden ser

2 Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Enfermedades y accidentes laborales. Un análisis sociológico y jurídico*. Droit et Société, nº 25, pp. 595-596; Alaszewski, A. (2006). *Risk, trust and health*. Offord University Press; Alvira, F. (1992). *Diseños de investigación social: criterios operativos*. En García Ferrando, M., Ibañez, J. y Alvira, F. (Comp.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid; Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Editorial Paidós, España; Beck, U. - Giddens, A. y Lash, S. (1997). *Modernización reflexiva*. Alianza Editorial, Madrid; Berger, P. y Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu Editores; Castillo, J. J.- Prieto, C. (1983). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de las condiciones de trabajo*. C.I.S., Madrid; Castillo, J.J. y Prieto, C. (1981). *Una técnica subjetiva de investigación en condiciones de trabajo: las encuestas de satisfacción*. REIS nº 13. Estudios; Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Paidó Studio, Barcelona; Douglas, M. y Wildavsky, A. (1982). *Risk and Culture*. University of California Press, Berkeley, Los Angeles, California; Giddens, A. (1995). *La constitución de la sociedad*. Ediciones Amorrortu; Kerlinger, F. (1988). *Investigación del Comportamiento*. McGrawHill, México; Luhmann, N. (1991). *Sociología del riesgo*. Universidad Iberoamericana, México; Lupton, D. (1993). *Risk as a moral danger: the social and political functions of risk discourse in public health*. En: International Journal of Health Services, Volume 23, Number 3, pp. 425-235.

percibidos como más aceptables o incluso admirados, mientras que en otras pueden ser estigmatizados.

- Poder y desigualdad: La construcción social del riesgo laboral también está vinculada a cuestiones de poder y desigualdad. Los trabajadores con menos poder o que ocupan posiciones más vulnerables en la jerarquía laboral pueden estar más expuestos a riesgos y tener menos recursos para mitigarlos.
- Influencia de los medios de comunicación: La manera en que los medios de comunicación informan sobre incidentes laborales puede influir significativamente en la percepción pública de los riesgos laborales. La atención mediática puede amplificar ciertos riesgos o minimizar otros, contribuyendo así a la construcción social de la percepción del peligro en el trabajo.

Factores económicos: La búsqueda de beneficios económicos a menudo influye en las decisiones relacionadas con la seguridad en el trabajo. Las empresas pueden priorizar la eficiencia y la productividad sobre la seguridad, lo que afecta la percepción y gestión de los riesgos laborales.

Legislación y regulación: La forma en que la sociedad regula y legisla en torno a la seguridad en el trabajo también juega un papel crucial en la construcción social del riesgo. Las leyes laborales y las regulaciones gubernamentales reflejan las prioridades y valores de una sociedad en relación con la protección de los trabajadores (Picó i Junoy et al, 2020)³.

Por consiguiente, la construcción social del riesgo laboral destaca la importancia de considerar el contexto social, cultural y económico al analizar y abordar los riesgos asociados con el empleo. En este sentido, se comprende que la construcción social del riesgo ocupacional es un concepto importante que tiene implicaciones significativas para nuestra sociedad del riesgo. Este enfoque reconoce que la percepción y gestión de los riesgos laborales son procesos socialmente construidos que van más allá de simples evaluaciones objetivas de peligro. De este modo, el riesgo laboral ha sido, durante décadas, una preocupación apremiante para las personas trabajadoras, empresas y responsables políticos.

Sin embargo, la forma en que se entienden y se gestionan los riesgos laborales ha evolucionado significativamente durante este espacio de tiempo. La construcción social del riesgo ocupacional se ha de examinar pluridisciplinariamente investigando los factores políticos, económicos y culturales que más han influido en su percepción y gestión. Por lo tanto, todos estos factores tienen también implicaciones importantes para las estrategias de la gestión efectiva de los riesgos. Por lo tanto, la gestión eficaz del riesgo requiere una comprensión de los factores sociales y culturales que dan forma a la percepción del riesgo. Esta comprensión puede ayudar a los formuladores de políticas a diseñar regulaciones que sean más efectivas y con mayor probabilidad de ser aceptadas por las partes interesadas.

3 Picó i Junoy, J. (dir.), Andino López, J.A. (coord.) y Cerrato Guri, E. (coord.) (2020). *La prueba pericial a examen propuestas de "lege ferenda"*. Editores: J.M. Bosch Editor

Entre los factores de análisis de la evolución histórica del riesgo ocupacional, la construcción social del riesgo y las implicaciones de esta construcción para su gestión efectiva, se encuentra la importancia de comprender el contexto social del riesgo para promover lugares de trabajo seguros y saludables. Y para ello, se debe estudiar y profundizar en la percepción humana del riesgo y peligro laboral.

La diferencia entre peligro y riesgo laboral, desde la perspectiva sociológica

El peligro se refiere a la posibilidad de daño, riesgo o amenaza que puede surgir de una situación, sustancia, actividad o cualquier elemento que tenga el potencial de causar perjuicio.

En el contexto de seguridad laboral, un peligro laboral podría ser cualquier cosa que represente un riesgo para la salud o la seguridad de los trabajadores en el entorno de trabajo. Los peligros pueden ser de diversas naturalezas, como peligros físicos (maquinaria pesada, objetos afilados), químicos (sustancias tóxicas), biológicos (microorganismos patógenos), ergonómicos (movimientos repetitivos, posturas incómodas), o psicosociales (estrés laboral, acoso). La identificación y evaluación de los peligros son fundamentales en la gestión de la seguridad y la salud ocupacional para implementar medidas preventivas adecuadas y reducir los riesgos asociados.

Por el contrario, cuando se habla de riesgo se refiere a la probabilidad de que ocurra un evento no deseado o la posibilidad de sufrir pérdidas, daños o consecuencias adversas. En el contexto de la seguridad laboral, el riesgo laboral implica la evaluación de la exposición de los trabajadores a situaciones, sustancias o condiciones que puedan tener consecuencias negativas para su salud, seguridad o bienestar.

En el ámbito laboral, el riesgo se evalúa considerando dos componentes principales:

- **Probabilidad:** Es la medida de cuán probable es que ocurra un evento no deseado. Puede variar desde muy baja hasta muy alta.
- **Impacto:** Se refiere a la gravedad de las consecuencias si el evento no deseado ocurre. Puede incluir lesiones, enfermedades, pérdidas materiales, entre otros.

Así, el riesgo laboral, es la probabilidad de que un peligro cause daño o lesión en una situación específica. Implica evaluar la exposición de los trabajadores a los peligros y la magnitud del daño potencial. Para ello, se calcula considerando la frecuencia e intensidad de la exposición a un peligro particular y la gravedad del daño que podría resultar.

La percepción humana del riesgo laboral

La percepción humana del riesgo laboral se puede analizar desde una perspectiva social y psicológica. La percepción del riesgo laboral no solo se basa en factores objetivos,

como las condiciones de trabajo y la exposición a peligros, sino también en la interpretación y comprensión subjetiva que los individuos hacen de estos factores. Aquí hay algunos aspectos importantes a considerar desde la perspectiva sociológica:

- **Constructos sociales del riesgo:** Las percepciones del riesgo no son universales ni objetivas. Están influenciadas por factores culturales, sociales y económicos. Las sociedades y comunidades desarrollan constructos sociales sobre lo que consideran riesgoso y cómo evalúan la importancia de diferentes riesgos laborales.
- **Influencia de la cultura y la comunidad:** La cultura y la comunidad desempeñan un papel crucial en la formación de las percepciones del riesgo. Por ejemplo, la aceptación de ciertos riesgos puede variar culturalmente, y las comunidades pueden tener diferentes normas y valores que afectan la forma en que se percibe la seguridad en el trabajo.
- **Medios de comunicación y representación Social:** La forma en que los medios de comunicación y la sociedad representan ciertos riesgos laborales puede influir significativamente en la percepción pública. La atención mediática y las narrativas sociales pueden amplificar o minimizar la percepción de ciertos riesgos.
- **Confianza en las instituciones:** La confianza en las instituciones, como el gobierno, empleadores o sindicatos, también puede influir en la percepción del riesgo. La falta de confianza en estas entidades puede llevar a una mayor percepción de riesgo y viceversa.
- **Psicología de la percepción del riesgo:** Factores psicológicos, como la aversión a la pérdida y la influencia de sesgos cognitivos, también juegan un papel en cómo las personas perciben y responden al riesgo laboral. La forma en que se presenta la información sobre el riesgo puede afectar la percepción de su gravedad.
- **Participación y empoderamiento:** La participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones sobre temas de seguridad y la sensación de empoderamiento pueden influir en la percepción del riesgo. La inclusión de los trabajadores en la planificación y evaluación de la seguridad laboral puede mejorar la percepción y la gestión del riesgo.

En resumen, la percepción humana del riesgo laboral es un fenómeno complejo que va más allá de los aspectos objetivos de las condiciones de trabajo. La sociología aporta un enfoque valioso al considerar cómo los factores sociales, culturales y psicológicos influyen en la forma en que las personas perciben y responden al riesgo en el entorno laboral.

La percepción del riesgo laboral ha sufrido cambios importantes a lo largo del tiempo. Al principio, el riesgo laboral se consideraba un problema individual, y la responsabilidad de gestionar el riesgo recaía únicamente en los trabajadores. No fue hasta el siglo XX

que los gobiernos comenzaron a reconocer la necesidad de normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas regulaciones fueron impulsadas en gran medida por preocupaciones sobre los accidentes laborales y los efectos sobre la salud de la exposición a sustancias peligrosas. En el siglo XXI, se ha producido un cambio hacia una comprensión social más amplia del riesgo ocupacional, reconociendo que la seguridad en el lugar de trabajo no es sólo una preocupación individual, sino social. Este cambio ha sido impulsado por una serie de factores, incluida la globalización de la economía, el surgimiento de nuevas tecnologías y el cambio de las normas sociales.

Cabe resaltar, que la percepción del riesgo laboral no es fija, sino que está determinada por una variedad de factores sociales y culturales. Todos los factores políticos, económicos y culturales desempeñan un papel en la configuración del discurso sobre el riesgo ocupacional. Por ejemplo, el clima político puede influir en la medida en que los gobiernos prioricen las normas de seguridad y salud en el trabajo. Los factores económicos, como el costo de implementar medidas de seguridad, también pueden influir en la percepción del riesgo. También pueden influir factores culturales, como las actitudes sociales hacia la asunción de riesgos y la responsabilidad individual. Como se puede observar, la construcción del riesgo no es estática, sino que es un concepto dinámico y en evolución que refleja normas y valores sociales cambiantes.

Son muchos los autores que han contribuido de manera significativa al estudio de los riesgos sociales desde distintas perspectivas, proporcionando valiosas ideas para comprender cómo las sociedades abordan, perciben y gestionan los riesgos en sus diferentes formas. La literatura sociológica y científica aborda el tema de los riesgos sociales desde diversas perspectivas. Entre los autores más relevantes que han contribuido a la discusión sobre riesgos sociales está Beck (1986)⁴. Beck fue un sociólogo alemán quien exploró la noción de riesgo como una característica central de las sociedades contemporáneas y examinó cómo la modernización y la globalización han dado lugar a nuevos tipos de riesgos sociales. Por otra parte, Giddens (1990)⁵, sociólogo británico, investigó extensamente sobre la modernidad y los riesgos sociales. En su obra abordó temas como la desigualdad, la globalización y los riesgos emergentes en las sociedades contemporáneas. Otro autor, Foucault (1975)⁶, filósofo y sociólogo francés, exploró el papel del poder y la vigilancia en la sociedad. Su obra “*Vigilar y castigar*” (1975) ofreció perspectivas sobre cómo las instituciones sociales influyen en la percepción y gestión de riesgos. Por último, citar a Douglas y Wildavsky (1982)⁷, so-

4 Beck, U. (1986). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.

5 Giddens, A. (1990). *Las consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza Editorial. A mayor abundamiento, vid. Bonilla Loyo, E. (2011). *Anthony Giddens. Consecuencias de la modernidad. Una interpretación de las transformaciones asociadas a la modernidad*. Razón y palabra, n.º 75.

6 Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI Editores.

7 Douglas, M., & Wildavsky, A. (1982). *Risk and Culture: An Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers*. Berkeley: University of California Press.

ciólogos y antropólogos que desarrollaron la teoría cultural del riesgo. Exploraron cómo las percepciones de riesgo están influidas por factores culturales y sociales.

En cualquier lugar de trabajo, la existencia de unas condiciones de trabajo peligrosas o bien la ocurrencia de algunas personas a cometer actos inseguros representa una amenaza significativa para el bienestar de las propias personas trabajadoras (incluyendo a sus familias) y para su organización. Resulta claro, que la colaboración y el diálogo entre las partes interesadas, incluidas las personas trabajadoras, empresarios y formuladores de políticas, son esenciales para promover una comprensión compartida del riesgo y de las medidas preventivas a aplicar. La forma en que se construye el riesgo puede tener implicaciones importantes para las estrategias de gestión de riesgos. La construcción social del riesgo también puede crear oportunidades para la innovación y el cambio en las prácticas de seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, al reconocer la naturaleza dinámica y evolutiva del riesgo, las partes interesadas pueden trabajar juntas para desarrollar estrategias nuevas y más efectivas para gestionar el riesgo.

Sabemos que los accidentes laborales pueden ocurrir debido a factores externos e internos (¿incontrolables?) en las organizaciones, representando una amenaza para la seguridad de todos los empleados. Cualquier accidente no sólo afecta a la fuerza laboral, sino también a la productividad de la empresa. Por lo tanto, es imperativo que el personal y los empresarios sean consciente de lo que constituye una condición o un acto inseguro, para saber cómo afrontarlos y prevenirlos.

Si bien es cierto que existe una idea generalizada que destaca que la causa principal de los accidentes laborales puede atribuirse a la aparición de errores o equivocaciones humanas, tanto de los empresarios como de las personas trabajadoras. Sin embargo, una de las cuestiones que a menudo se pasa por alto es que los accidentes no son causados únicamente por errores cometidos por individuos, sino más bien por una combinación de fallos y errores. La llamada multicausalidad del accidente laboral (como sumatorio de actos inseguros y condiciones inseguras). Por una parte, un acto inseguro en el trabajo se refiere a cualquier acción o comportamiento exhibido por los trabajadores que viole los protocolos de seguridad establecidos, aumentando con ello la probabilidad de sufrir accidentes o lesiones. Por otra parte, un entorno, situación o factor que puede provocar un accidente o una enfermedad se define como condición insegura en el lugar de trabajo. Es importante reconocer que estas condiciones no siempre son evidentes, por lo que es fundamental tener en cuenta los peligros potenciales para prevenirlas ya que pueden provocar trauma emocional, lesiones graves o incluso la muerte a quien realiza un trabajo sin observar ni tomar las medidas de seguridad pertinentes. Estas situaciones de riesgo pueden presentarse según diversos factores, como el entorno, las actividades que se ejecuten, el tipo de trabajo y las actitudes frente al peligro.

Es crucial, a su vez, comprender las razones y motivaciones humanas existentes detrás de estas condiciones y actos inseguros para poder desarrollar unas medidas preventivas efectivas para evitarlas. Es preciso, por lo tanto, explorar la motivación de la persona trabajadora que le lleva a ejercer un acto inseguro, así como explorar los potenciales factores

sociológicos y psicológicos que contribuyen a que algunos empresarios permitan la presencia de riesgos laborales, asociados a condiciones inseguras en su organización y a sus puestos de trabajo. En general, tanto empresarios como personas trabajadoras tienen una fuerte motivación para evitar los accidentes en el trabajo, impulsada principalmente por la necesidad vital de autoconservación, la seguridad laboral y el propio bienestar personal.

Así, ¿Cuál es el deseo humano de mantener un entorno de trabajo inseguro o cometer acciones imprudentes y temerarias? ¿O no se percibe el riesgo, tanto como se debería?

Un estudio publicado en la revista *Nature*, por un grupo de científicos de la Universidad de Stanford (Zalocusky, Ramakrishnan, Lerner, et al., 2016)⁸, ha arrojado luz sobre la regulación de conductas de riesgo a través de circuitos neuronales. Esta investigación destaca que el atractivo de las conductas de riesgo está gobernado por un pequeño grupo de neuronas situadas en el núcleo accumbens, un área del cerebro estrechamente asociada con el sistema de recompensa. En esta misma región también se ubican las neuronas responsables del placer y la adicción. El proceso de evolución ha dotado a la especie humana de métodos eficientes para gestionar circunstancias peligrosas y exigentes. Uno de los mecanismos de supervivencia más críticos es la hormona adrenalina, secretada por las glándulas suprarrenales. Cuando se libera, circula rápidamente por el torrente sanguíneo, estimulando la respuesta de “*lucha o huida*” del cuerpo. Los beneficios de una cantidad moderada de adrenalina son indiscutibles, ya que potencia nuestra vigilancia y mejora nuestra concentración en situaciones de alto estrés. Sin embargo, existen personas que desarrollan una adicción a la sensación de adrenalina, lo que los lleva a realizar acciones, actos y actividades peligrosas sin tener en cuenta los peligros inherentes.

La psicología estadounidense, con sus contribuciones a la Psicología en general, y a la Psicología de la Personalidad y Diferencial, entendía este rasgo como el deseo de tener sensaciones y experiencias nuevas, variadas, complejas e intensas, así como la disposición a correr riesgos físicos, sociales, legales y financieros con tal de obtenerlas (Zuckerman, 1979)⁹.

Se identificaron cuatro componentes principales dentro de esta variable:

- Búsqueda de emociones y riesgo, deseo de realizar actividades físicas que requieran velocidad, peligro, fuerza o novedad.

8 Zalocusky, K., Ramakrishnan, C., Lerner, T. et al. (2016). *Nucleus accumbens D2R cells signal prior outcomes and control risky decision-making*. *Nature* 531, pp. 642–646.

9 Vid, Zuckerman, M. (1979). *Sensation Seeking: Beyond the Optimal Level of Arousal*. Hillsdale, NJ: Erlbaum; Zuckerman, M. (1994). *Behavioral Expressions and Biosocial Bases of Sensation Seeking*. New York: Cambridge University Press; Zuckerman, M. (1999). *Vulnerability to Psychopathology: A Biosocial Model*. Washington, DC: American Psychological Association; Zuckerman, M. (2005). *Psychobiology of Personality* (2nd edn.). New York: Cambridge University Press; Zuckerman, M. (2007). *Sensation Seeking and Risky Behavior*. Washington, DC: American Psychological Association; Zuckerman, M. (2011). *Personality Science: Three Approaches and their Applications to the Causes and Treatment of Depression*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Búsqueda de experiencias físicas, sensoriales o mentales arriesgadas.
- La desinhibición, como tendencia a participar en actividades laborales y sociales en ausencia de control o de cualquier tipo de inhibición ante el peligro.
- La susceptibilidad al aburrimiento.

Deseos, expectativas, valores humanos frente al riesgo laboral

El análisis sociológico de deseos, expectativas y valores humanos frente al riesgo laboral se sumerge en la compleja intersección entre la estructura social, las percepciones individuales y la gestión de riesgos en el entorno laboral. La manera en que las personas abordan los riesgos laborales está fuertemente influenciada por sus deseos personales, expectativas y valores arraigados en el contexto social y cultural.

Desde una perspectiva sociológica, los deseos individuales pueden reflejar aspiraciones y metas que a menudo están moldeadas por las estructuras sociales en las que las personas están inmersas. Los individuos pueden desear seguridad laboral y bienestar, pero estos deseos pueden chocar con las realidades del mercado laboral, la presión económica y la flexibilidad del empleo, lo que lleva a decisiones difíciles y compromisos.

Las expectativas (Vroom, 1964)¹⁰, por otro lado, pueden estar vinculadas a las normas y prácticas sociales prevaletentes. En sociedades donde se valora la estabilidad laboral, las expectativas pueden centrarse en un empleo seguro y condiciones laborales saludables. Sin embargo, en contextos donde la flexibilidad laboral es la norma, las expectativas pueden adaptarse a una aceptación relativa de riesgos. En este caso, los valores humanos juegan un papel crucial en la formación de actitudes hacia el riesgo laboral. Las sociedades que enfatizan la competitividad y el logro individual pueden ver el riesgo de manera diferente en comparación con aquellas que valoran la solidaridad y la equidad. Los valores también pueden influir en la disposición de las personas para exigir cambios en las condiciones laborales y participar en la defensa de la seguridad laboral. Aquí se destacan algunas razones importantes:

- Seguridad y salud laboral: Los valores como la responsabilidad y el respeto a la vida son fundamentales para promover prácticas seguras en el entorno laboral. La valoración de la seguridad personal y de los demás contribuye a la adopción de medidas preventivas y al cumplimiento de normas de seguridad (Rubio-Romero et al, 2019)¹¹.

10 Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.

11 Rubio-Romero, J. C., del Carmen Martínez-Álvarez, M., del Carmen López-Martínez, M., & Cazorla, A. (2019). *Evaluating the Quality of Working Life and Stress Levels in Spain: Comparison by Employment Status and Gender*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (14).

- Ética (Fontrodona y Argandoña, 2011)¹² y conducta profesional: Los valores éticos, como la honestidad y la integridad, son esenciales para mantener una conducta profesional adecuada incluso en situaciones de riesgo. La ética laboral fomenta la transparencia y la responsabilidad en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad en el trabajo.
- Cohesión y trabajo en equipo: Valores como la colaboración y la empatía contribuyen a la construcción de equipos sólidos. Un entorno laboral que fomente la comunicación y la colaboración puede mejorar la identificación y gestión de riesgos (Belbin, 1981)¹³.
- Motivación y compromiso: Los valores personales y organizacionales influyen en el nivel de compromiso de los empleados. Un sentido compartido de responsabilidad y pertenencia puede motivar a los trabajadores a seguir las prácticas seguras y a estar alerta ante posibles riesgos (Maslow, 1954)¹⁴.
- Reputación empresarial: La percepción ética y responsable de una empresa puede afectar su reputación. La gestión efectiva de riesgos laborales y el cumplimiento de estándares éticos contribuyen a una imagen positiva tanto interna como externamente (Martínez-Caro & Cegarra-Navarro, 2017)¹⁵.
- Desarrollo sostenible: Valores orientados hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social pueden influir en la adopción de prácticas laborales seguras y respetuosas con el medio ambiente (Panwar, Stanley & Watkins, 2016)¹⁶.

12 Fontrodona, J. y Argandoña, A. (2011). *Una visión panorámica de la ética empresarial*. Unversia business review.

13 Belbin, M. (1981). *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Butterworth-Heinemann. Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. Jossey-Bass. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press. Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Harvard Business Review Press. Edmondson, A. C. (2012). *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*. Jossey-Bass.

14 Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper. Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons. Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. Free Press. Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.

15 Martínez-Caro, J. C., & Cegarra-Navarro, J. G. (2017). *Corporate social responsibility and reputation*. Journal of Business Ethics, 143(4), pp. 677-692. Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Córdoba-Pachón, J. R. (2016). *The effects of organizational culture and corporate social responsibility on organizational effectiveness: Mediating role of corporate reputation*. Cuadernos de Gestión, 16(1), pp. 121-143. Matute-Vallejo, J., & Gutiérrez-Martín, A. (2019). *Strategic Communication and Corporate Reputation: A Review of the Literature and a Proposed Model*. Journal of Corporate Reputation Review, 22(2), pp. 75-88.

16 Panwar, R., Stanley, S. M., & Watkins, K. (2016). *A Comprehensive Framework for Evaluating the Sustainability of Safety Practices in Organizations*. Safety Science, 84, pp. 52-62. AL-Emran, M. D., & Tarhini, A. (2017). *Antecedents of Green Computing Adoption: A Latent Variable Path Model*. Computers in Human Behavior, 75, pp.11-22. Bennett, R. J., & Lee, A. H. (2018). *Towards Sustainable Construction: Exploring the Integration of the Safety and Sustainability Discourses in the Construction Industry*. Safety Science, 102, pp. 67-80. Aized, T., Farooqui, R. U., & Kumar, D. (2018).

- Adaptación al cambio: Valores como la flexibilidad y la resiliencia pueden ser cruciales para enfrentar y adaptarse a cambios inesperados, incluidos aquellos relacionados con la seguridad en el trabajo (Aguilar Idáñez, 2017)¹⁷.
- Bienestar laboral: La consideración de valores relacionados con el bienestar y la calidad de vida en el trabajo puede impactar positivamente en la gestión de riesgos y en la prevención de accidentes laborales (Serrat Julià, 2007 y 2021)¹⁸.

En resumen, los valores humanos son fundamentales para establecer una cultura organizacional sólida y responsable frente al riesgo laboral, promoviendo prácticas seguras, éticas y sostenibles. La integración de estos valores no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de la organización.

“A través de nuestro trabajo no sólo hacemos cosas, sino que nos hacemos a nosotros mismos, y contribuimos al desarrollo de la personalidad de los demás y al desarrollo de las sociedades donde actuamos” (Fontrodona y Argandoña, 2011, p. 14)¹⁹.

La sociología también examina cómo las estructuras de poder y las relaciones laborales impactan en la percepción de los riesgos. La posición socioeconómica, el acceso a recursos y la capacidad de negociación son factores que pueden moldear la forma en que las personas enfrentan y negocian los riesgos laborales. Los trabajadores con menos poder pueden tener menos opciones y estar más expuestos a riesgos laborales. Como se observa, dentro de este marco, se puede afirmar de manera objetiva que los individuos están influenciados por sus propias necesidades, deseos, expectativas, valores y conocimientos previos cuando se trata de abordar riesgos. La percepción de una situación de riesgo o peligro es subjetiva y puede variar mucho de una persona trabajadora a otra. Lo que un individuo puede considerar una amenaza, otro puede encontrarlo estimulante. Además, incluso el mismo individuo puede percibir la misma situación de manera diferente en momentos distintos.

Al no reconocer el riesgo y el potencial daño, o al verlo como menos inminente o lejano, en demasiadas ocasiones no es posible evitar consecuencias negativas.

Integration of Sustainability and Occupational Health and Safety Management Systems in Construction Organizations. Sustainability, 10(6), pág. 1783. Amyotte, P., Khan, F., & Amyotte, S. (2010). *A Comparative Study of Major Industrialized Nations on the Management of Safety in the Workplace.* Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 23(2), pp. 220-228.

17 Aguilar Idáñez, M. J. (2017). *El papel de las organizaciones de la sociedad civil en la promoción de la participación ciudadana: retos y oportunidades.* Revista de Estudios de Juventud, (116), pp.101-117. Cuenca Cabeza, M. (2009). *Psicología del cambio social.* Editorial Universidad de Granada. Gómez Bahillo, C. (2014). *La adaptación a la sociedad de la información y sus consecuencias para la sociología.* Arbor, 190(771), a 122. Durán Sánchez, A. (2018). *La revolución tecnológica y la sociedad digital.* Anuario de Psicología Jurídica, 28(1), pp. 24-32.

18 Serrat Julià, M.A. (2021). *Liderando el bienestar laboral?: Orden o caos.* Bosch Editor.

19 Fontrodona, J. y Argandoña, A. (2011). *Una visión panorámica...* op. cit., pág. 14.

Antaño, los accidentes laborales se consideraban una consecuencia inevitable del proceso de trabajo (Puyal Español, 2001)²⁰. Sin embargo, este punto de vista fatalista ha sido reemplazado gradualmente por un enfoque más proactivo. A medida que esta noción ha evolucionado, ha habido un avance en el campo de estudio de la comprensión integral de los mecanismos causales detrás de los accidentes. Al modificar las cadenas de causalidad, se puede disminuir o eliminar la posibilidad de riesgos y peligros potenciales.

Es bien cierto, que en las últimas décadas se han desarrollado infinitos modelos teóricos con un enfoque cognitivo para proporcionar información sobre el comportamiento de los trabajadores ante el riesgo. Estos modelos pretenden explicar por qué algunos trabajadores actúan con mayor precaución que otros en situaciones de riesgo similares, y por qué un trabajador puede comportarse de manera diferente en situaciones similares según el contexto. El modelo dentro del campo de la psicología que explica la causalidad del accidente es el de la idea de una “*secuencia de dominó*” (Heinrich, 1931)²¹, el cual se ha convertido en un punto de referencia común en los debates sobre seguridad, poniendo un fuerte énfasis en el papel de los factores humanos en la cadena causal. En esta analogía, cada ficha de dominó representa un factor causal específico o un grupo de factores que contribuyen al resultado final indeseado. Suponiendo una cadena causal con múltiples elementos, si uno de esos elementos se ve afectado, potencialmente puede afectar a toda la cadena. La sola eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante. Y está en manos de los empresarios y de las personas trabajadoras el interrumpir esta cadena de causa y efecto.

Desde una perspectiva europea, el enfoque que se está dando a la accidentabilidad laboral, desde la Directiva Marco 89/391 CEE²² y la normativa preventiva española relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en demasiadas ocasiones se observa que se centra únicamente en mejorar la conducta de los individuos, con un énfasis particular en la educación, información y formación a los trabajadores en sus respectivos campos. Además de incrementar las sanciones y responsabilidades de los empresarios (Igartua Miró, 2010)²³.

No hay ninguna duda al afirmar que ninguna profesión está exenta de riesgos que le son propios y estos peligros específicos representan una amenaza para el trabajo y deben reconocerse, evaluarse y abordarse por parte de la empresa, pero viendo las actuales cifras

20 Puyal Español, E. (2001). *La Conducta Humana frente a los Riesgos Laborales. Determinantes individuales y grupales*. Revista Acciones e investigaciones sociales. Departamento de Psicología y Sociología de la Universidad de Zaragoza, pp. 159 a 183.

21 Heinrich, H.W. (1931). *Industrial Accident Prevention*. Editorial McGraw Hill. New York.

22 Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Publicado en: DOCE, núm. 183, de 29 de junio de 1989.

23 Igartua Miró, M.T. (2010). *Organización de la prevención en la empresa: de los excesos de la externalización al tímido fomento del uso de recursos propios. Reflexiones críticas al hilo de dos disposiciones recientes (RD 337/2010y RD 404/2010)*, en Documentación Laboral, 88.

de accidentes laborales, nadie puede afirmar que ni la hiperformación a la que se somete al personal ni la hipersanción al empresario, junto con el incremento del recargo de prestaciones, esté siendo el remedio ideal. Centrarse únicamente en acciones formativas y sanciones, probablemente no es suficiente para abordar la problemática de los riesgos laborales. En lugar de percibirse como una cuestión de comportamiento individual, los casos de accidentes laborales deberían considerarse una cuestión de comportamiento y preocupación organizacional (Lousada Arochena, 2014)²⁴, ya que el comportamiento de las personas está muy influenciado por las estructuras de la organización a la que pertenecen, que incluye la cultura, las políticas y las prácticas generales que garantizan la seguridad.

La necesidad de tratar la seguridad integral, en MAYÚSCULAS

En el ámbito de la seguridad laboral integral, varias partes desempeñan un papel para garantizar la gestión eficaz de los riesgos. Esto incluye a empresarios, gerentes, directivos, supervisores, así como a la patronal, representantes de los trabajadores, sindicatos, organizadores del trabajo y diseñadores de medidas protectoras y preventivas. El proceso de abordar cuestiones relacionadas con el trabajo implica no sólo calcular los daños, sino también diseñar estrategias efectivas para mitigar su impacto.

No se puede pasar por alto el aspecto psicológico y social del asunto. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales existen factores psicosociales cruciales que no deben pasarse por alto. La forma en que las personas piensan, sus comportamientos y cómo perciben los riesgos son conceptos interconectados que dan forma a las actitudes y hábitos de nuestra ciudadanía laboral y afectan directamente a la salud ocupacional. La salud ocupacional se refiere al bienestar físico, mental y emocional de las personas en el lugar de trabajo. Se precisa, un estado de bienestar compuesto de tres dimensiones básicas: la salud física, el bienestar mental y emocional y la cohesión social (Stokols, 1990)²⁵.

El nivel de riesgo que un individuo está dispuesto a correr suele estar estrechamente relacionado con sus creencias personales. En los estudios sobre motivación laboral, la Teoría de la Equidad²⁶ (1963) analiza cómo afectan las percepciones de equidad a la motivación de las personas. Desde este enfoque, lo decisivo en la motivación de los empleados es la percepción que éstos tienen de la situación y no tanto la situación en sí.

“aequitas in dubiis praevallet” (en la duda, prevalece la equidad).

24 Lousada Arochena, J.F. (2014). *Prevención de riesgos laborales en pequeñas y medianas empresas*, en Revista Española de Derecho del Trabajo, 171. Luque Parra, M. (2001). *La organización de la prevención en la empresa*, Valencia.

25 Stokols, D. (1990). *Instrumental and spiritual views of people-environment relations*. *American Psychologist*, 45(5), pp. 641-646.

26 Adams, J. S. (1963). *Towards an understanding of inequity*. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), pp. 422-436

Por otra parte, la Teoría de la Acción Razonada (Fishbein & Ajzen, 1975)²⁷, enfatiza la importancia tanto de la capacidad como de la voluntad para evitar ciertas acciones. La idea principal es que el nivel de determinación puede verse influenciado por la intención de comportarse de una determinada manera, que a su vez está influenciada por varios factores y creencias conductuales. El término “conducta”, según estos autores, se refiere a conductas que pueden facilitar o inhibir acciones preventivas. Cuando nos enfrentamos a una situación de riesgo, es posible que nuestras acciones y conducta sean el resultado de una respuesta reflexiva, instintiva o impulsiva.

Como resultado, es crucial poseer una comprensión de tales comportamientos. La conducta humana, abarca creencias y actitudes que pueden ayudar o dificultar comportamientos irreflexivos, inseguros o impulsivos.

La percepción que tiene un individuo de su capacidad para controlar y prevenir el peligro juega un papel importante ante un suceso indeseado (Hale y Glendon, 1987)²⁸. En el ámbito de la prevención de riesgos para la salud y riesgos laborales, la participación de todos es un prerrequisito crucial cuando se discute el concepto de “locus de control” (Phares, 1957²⁹ y Rotter, 1966³⁰), en el que hace referencia al grado en que a gente percibe que los resultados los puede controlar internamente. Se debe garantizar la aceptación y el triunfo de las medidas preventivas sobre la resistencia o la desaprobación ya que al intentar predecir cómo reaccionará un individuo frente a un riesgo, existen obstáculos importantes para determinar con precisión su respuesta de antemano. Esto se debe a la complejidad de las reacciones de cada sujeto en tales situaciones de riesgo.

Nuestras organizaciones y nuestra sociedad requieren de personas sólidas, con el fin de evitar el fomento de civilizaciones ausentes instauradas en la incertidumbre (Rodríguez

27 Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley, A mayor abundamiento, vid. Montaña, D.E, Kasprzyk, D, and Taplin, S. (2008). *The Theory of Reasoned Action and the Theory of Planned Behavior*. En Glanz, K, Lewis, F.M, and Rimer, B.K., ed. Health Behavior and Health Education. Jossey-Bass Publishers.

Ajzen, I., & Albarracín, D. (2007). *Predicting and changing behavior: A reasoned action approach*. En Ajzen, I., Albarracín, D. & R. Hornik, R., ed. *Prediction and change of health behavior: Applying the reasoned action approach*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. pág. 3-21; Ajzen, I. (2012). *Martin Fishbein's Legacy: The Reasoned Action Approach*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science y Worchel, S., Cooper, J.G., Goethals, R. y Olson, J. (2002). *Psicología Social*. Thomson Editores.

28 Hale, A.R. y Glendon, A.I. (1987). *Comportamiento individual ante el peligro*. Ámsterdam: Elsevier.

29 Phares, E. J. (1957). *Expectancy changes in skill and chance situations*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 54, 339-342.

30 Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs, 80.

Álvarez, 2016)³¹. “Cuando no queda espacio para lo sólido, solo queda lo superficial, lo efímero, lo gaseoso” (Royo Abeni, 2017, p. 21)³².

Por lo tanto, hagamos de nuestra especialización pericial y profesión un espacio sólido, consciente, cierto y consistente.

Sra. Júlia Serrat i Cabello

Grado en Sociología (UAB)

Doctoranda en Seguridad Humana y Derecho Global (UAB)

Socióloga de empresa

Perito Judicial experta en igualdad, acoso y protección psicosocial del colectivo LGTBIQ+

31 Rodríguez Álvarez, J.D. (2016). *La civilización ausente: Tecnología y sociedad en la era de la incertidumbre*. Paperback.

32 Royo Abeni, A. (2017). *La sociedad gaseosa*. Plataforma Actual.

COLECCIÓN **PERITIAM ARTIS**

En preparación:

- **LIBRO 2: SEGURIDAD LABORAL:**
Peritación práctica de condiciones peligrosas y acciones inseguras.
- **LIBRO 3: ERGONOMÍA FORENSE:**
Peritación práctica de entornos ergonómicos desprotegidos.
- **LIBRO 4: PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA:** Peritación práctica de los riesgos psicosociales emergentes.
- **LIBRO 5: CRIMINOLOGÍA ORGANIZACIONAL:** Peritación de delitos y acciones antijurídicas intraempresariales.

Obras anteriores publicadas al Dr. Serrat en esta editorial:

Serrat Julià, Miquel Àngel (2017 y 2021). *Liderando el ¿bienestar? laboral: Orden o caos.*

Serrat Julià, Miquel Àngel (2023). *Manual de especialización en Pericia Judicial.*

Serrat Julià, Miquel Àngel y Tiffon Nonis, Bernat-Noël (Directores) (2024). *Actas de prevención integral, seguridad humana, psicología criminal, medicina forense y Derecho global. I Jornadas de Prevención y Seguridad Integral.*

Dr. Miquel Àngel Serrat Julià



- **Doctor en Seguridad Humana y Derecho Global (Prevención y Seguridad Integral)** por la Universitat Autònoma de Barcelona – UAB. Facultad de Derecho.
- **Miembro de Honor del Consejo Superior Europeo de Doctores (CONSEDOC).**
- **Licenciado en Criminología** por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas – Universidad Internacional de Cataluña – UIC – (especializado en delitos intra-empresariales y aplicación de políticas de prevención situacional en el entorno empresarial).
- **Máster Oficial en Gestión de Riesgos Tecnológicos y Laborales** por la Universitat Autònoma de Barcelona - UAB. Programa Oficial de Posgrado en Derecho.
- **Máster en Psicología forense y psicodiagnóstico** por TECH Universidad Tecnológica España.
- **Titulado Superior en Gestión y Derecho de la Seguridad** – Director de Seguridad (Escuela de Prevención y Seguridad Integral EPSI-UAB). Titulación oficial Ministerio del Interior.
- **Graduado/Diplomado en prevención y Seguridad Integral** por la Escuela de Prevención y Seguridad Integral EPSI- Universidad Autónoma Barcelona.
- **Máster Técnico Superior** en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad Seguridad laboral, Higiene industrial, Ergonomía y Psicología aplicada), por la Escuela de Prevención y Seguridad Integral EPSI-UAB.
- **Perito ergónomo forense,** acreditado por la UPC.
- **Responsable de la Subcomisión de Seguridad Laboral de la Cátedra de Seguridad Humana y Derecho Global,** Manuel Ballbé de la UAB.