

“LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”

Este trabajo inédito es obra de la Profesora Doctora de la Universidad Carlos III de Madrid, Dª. Ana Isabel García Salas, realizado a petición de sus antiguos compañeros del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva.

- 1.- INTRODUCCIÓN.**
- 2.- PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE LA MATERIA EN LOS PLANES DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.**
- 3.- CARACTERES GENERALES DE LAS ASIGNATURAS RELATIVAS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**
- 4.- ACERCA DE LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. EXPERIENCIAS DOCENTES.**
- 5.- LA IMPORTANCIA DEL FUTURO PERFIL PROFESIONAL DEL ALUMNO EN LOS MÉTODOS Y CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA DE LA MATERIA.**

“La comparación entre la ciencia del derecho y las matemáticas, la física y la biología, podía llevar a la conclusión de que éstas son más modernas que la nuestra, pero no que ellas sean ciencia y la nuestra no”.

CARNELUTTI

1.- INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo se presenta como un amplio campo de estudio claramente interdisciplinario. El conocimiento de las medidas que en cada caso deben ser tomadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de los procedimientos de cualquier naturaleza establecidos para su implantación, de los derechos y obligaciones que afectan a los sujetos implicados, así como de las consecuencias de su inexistencia o insuficiencia, no es fruto de la intervención de una sola disciplina, sino que debe ser aportado por ciencias diversas como la Ingeniería, la Medicina, la Psicología, el Derecho, etc., perfectamente coordinadas y complementadas entre sí, de manera que proporcionen aportaciones válidas a la realidad que supone el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Independientemente de la denominación y el diseño de la asignatura o asignaturas en las que finalmente se integre, puede afirmarse que el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo constituye una materia con identidad propia, pues abarca una serie de contenidos tan específicos dentro de la Prevención de Riesgos Laborales, como es todo lo concerniente a su régimen jurídico. De ahí que, en cada programa, pueda diferenciarse perfectamente cuál es el módulo especialmente dedicado a esos temas. El porcentaje de conocimientos jurídicos que, en cada caso, se imparten – y cómo se imparten - ya dependerá de la titulación y, por ende, del perfil del alumnado. También dependerá, como no podía ser de otra manera, del área de conocimiento encargada de su docencia; a lo que ya adelantamos la absoluta idoneidad del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como principal merecedora de este cometido. Se trata ésta, en definitiva, de una cuestión que no en todos los planes de estudio se ha visto respetada de igual manera, pues, afortunada o desafortunadamente, en los resultados encontrados no se termina plasmando un criterio totalmente objetivo,

sino el derivado de los acuerdos a los que finalmente se hayan llegado entre las distintas áreas de conocimiento implicadas.

En cualquier caso, y al hilo de las distintas experiencias negociadoras, es preciso no dejar de defender la importancia que tiene la vertiente jurídica para el entendimiento completo de en esta materia, que todavía sufre los vaivenes naturales de un proceso de conformación definitiva. Con carácter general, se ha observado que el mayor reconocimiento de las disciplinas tradicionalmente científicas y sus métodos de trabajo, frente al conocimiento jurídico y sus connotaciones sociales, ha llegado a producir a veces un sentimiento de inferioridad, que debe ser contrarrestado con una mayor reflexión sobre la idéntica rigurosidad de esta ciencia. Su flexibilidad, por tanto, no debe ser objeto de menor consideración, sino de valoración como una lógica en continua transformación, con la obligación de adaptarse a los tiempos y de ser reflejo de la propia sociedad que nos toca vivir.

2.- PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE LA MATERIA EN LOS PLANES DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

De todos es sabido que las primeras normas laborales contenían disposiciones sobre condiciones de trabajo directamente relacionadas con la seguridad y salubridad de los trabajadores¹. La mayor parte de esta legislación, que iba a suponer con posterioridad el nacimiento del propio Derecho de Trabajo, estuvo dedicada a la protección de aquellos sectores más débiles y perjudicados de la clase trabajadora. El inicio del Derecho del Trabajo – entendido no en sentido formal, sino real – coincide pues con el inicio del Derecho de la Seguridad y Salud. Era un momento, eso sí, en que ni siquiera el Derecho del Trabajo tenía autonomía propia como ciencia jurídica, cuanto más la materia que nos ocupa.

Durante la época franquista, la normativa laboral, como ya habrá sido puesto de manifiesto en otras colaboraciones, fue extraordinariamente profusa, por lo que el Derecho del Trabajo creció enormemente en cuanto a contenidos; entre los que se incluían, por supuesto, nuevas normas sobre seguridad e higiene y legislación sobre accidentes de trabajo en general. Este fenómeno no se vio acompañado, no obstante, de la correspondiente reorganización de la asignatura general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social dentro de los planes de estudio en las Facultades de Derecho, lo que se mantiene hasta nuestros días; contrastando, sin embargo, con los nuevos contenidos de los planes de las Escuelas Sociales, que sí empezarían poco a poco a hacerse eco de la necesidad de incluir referencias a la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Es por ello que, a pesar de su entidad, el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo no ha ido más allá de constituir una pequeñísima parte del programa de la asignatura de Derecho del Trabajo, en la que se le dedica un tema a lo sumo, entre la ingente cantidad de cuestiones laborales que deben ser tratadas dentro de la misma.

¹ Así, la Ley Benot, de 24 de julio de 1873, y la Ley de 26 de julio de 1878, sobre trabajos peligrosos de niños, hasta llegar a la Ley de Accidentes de Trabajo 30 enero de 1900, o a la Ley de 13 de marzo de 1900, sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños – que se verían complementadas posteriormente con la Ley de 20 de febrero de 1912, sobre la obligación de tener dispuesto un asiento para las mujeres empleadas en centros no fabriles (la popularmente llamada “Ley de la silla”), y la Ley de 11 de julio del mismo año, que prohibía el trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas -.

No obstante, también en las escuelas sociales se hizo esperar la implantación de esta materia como asignatura independiente. Aunque los primeros planes de estudios datan de 1925, no fue hasta 1941 (Orden de 29 de diciembre) que se hace alguna mención a la misma para el Diploma de Graduado de la Escuela Social. Dicho plan constaba de tres cursos académicos, en cada uno de los cuales se impartían cinco asignaturas, la mayoría ellas de carácter jurídico y de política social, aunque también existían contenidos económicos. En este contexto, se incluyó una asignatura obligatoria de 2º curso, denominada “Organización científica y Seguridad en el Trabajo”, así como una asignatura optativa de 3º curso, la “Higiene y Medicina en el Trabajo”; que pudieron recoger contenidos sobre normas preventivo-laborales, aun cuando de sus denominaciones, siguiendo parámetros actuales, no se deduce la enseñanza de conocimientos jurídicos con cierta ortodoxia, sino más bien desde la perspectiva técnica.

Fue con el plan de estudios introducido por la Orden de 7 abril de 1967, cuando se incluye la más omnicomprensiva asignatura de “Seguridad e Higiene en el Trabajo” como asignatura “obligatoria” anual (12 créditos), también de 3º curso; cuyo contenido, según se había previsto, se podía estructurar del siguiente modo: *Estudio del reglamento de seguridad en el trabajo. Comentarios. Los accidentes de trabajo y la necesaria erradicación de los mismos. Su importancia y gravedad. La higiene en el trabajo, estudio del ambiente en que el trabajo se realiza y sus condiciones óptimas, espacio, aireación, iluminación, etc. Trabajos Tóxicos. Enfermedades profesionales. Medidas para combatirlas*². Esta será una asignatura que se mantendrá tras el plan de 1980 (establecido por RD de 26 de septiembre de 1980) y la posterior implantación de los estudios de Graduado Social (que se integran en el sistema universitario a través del RD 1524/1986, de 13 de junio). En este lapso de tiempo, sucedieron, no obstante, interesantes acontecimientos que contribuyeron a dotar de personalidad propia a la Seguridad e Higiene, y que afectaron sustancialmente al modo en que empezamos a considerarla. Así, además del crecimiento espectacular del ordenamiento jurídico-laboral ya comentado, que continuaba, también influyeron en este proceso la consolidación e incremento del denominado estado del bienestar, así como la firme reivindicación sindical; hasta llegar a la Constitución Española de 1978 y la constitucionalización expresa del derecho a la seguridad e higiene, como derecho autónomo del derecho a la vida y a la integridad física y a la salud.

En una fase posterior, el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, estableció las directrices generales de lo que sería la nueva Diplomatura en Relaciones Laborales, a las que obviamente debían sujetarse los distintos planes de estudio que se fueran elaborando por las Universidades. Se diseñaba así un nuevo perfil profesional, más amplio que el de Graduado Social; pues de estar preparando básicamente a futuros técnicos en materias sociales y laborales³, la nueva orientación docente debía extenderse también hacia el sector de la Administración de los Recursos Humanos y la Organización de Empresas en general.

En cuanto al tema concreto que nos ocupa, destaca, en esta reforma, la previsión de una asignatura troncal denominada “Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la

² EZPONDABURU POY, A., *Los Graduados Sociales en España*, 1983.

³ Sus funciones se concretaron en el Decreto 3501/1964, de 22 de octubre, desarrolladas posteriormente a través de un Estatuto Profesional, por Decreto de 26 de diciembre de 1977.

Empresa” (con 11 créditos⁴), cuyo descriptor introducía también nuevas líneas temáticas en relación con la antigua asignatura de “Seguridad e Higiene en el Trabajo”⁵. Pero el rasgo más llamativo a simple vista se manifestaba en el hecho de que, a la vez que se ampliaban sus contenidos, se reducía el tiempo dedicado a los apartados que versan exclusivamente sobre Derecho de la Seguridad y Salud. El enfoque dado a esta nueva asignatura, así como las posibles asignaturas (obligatorias u optativas) que la acompañan en virtud de su multidisciplinariedad, han dependido del plan definitivo de cada Universidad – por lo que iremos tratando esta cuestión más detenidamente en el siguiente punto -.

La organización docente de esta materia se ha visto afectada también, en los últimos tiempos, por la introducción, en el catálogo de titulaciones universitarias oficiales, de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo; a partir del RD 1592/1999, de 15 de octubre. El objetivo ha sido el de ampliar los estudios sobre el mundo de las relaciones laborales, tan demandados, y ante los que la Diplomatura en Relaciones Laborales se empezaba a presentar como insuficiente. Como señala el ANEXO del Real Decreto, sobre “*Directrices generales propias de los Planes de Estudios conducentes a la obtención del Título Oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo*” (Primera): “Las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional”. Aun cuando ya ha quedado claro, en los diferentes estudios⁶, que no supone exclusivamente un segundo ciclo natural del diplomado en Relaciones Laborales, no puede negarse que su implantación en las distintas Universidades ha supuesto un proceso de reorganización y readaptación del propio plan de estudios de esta concreta Diplomatura; lo que, en la mayoría de los casos, les da un carácter de estudios combinados.

En cuanto al tratamiento que en esta nueva licenciatura se da al estudio del Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debe decirse que, desde los descriptores generales, es casi imperceptible. Es más, ha sorprendido que muchos de los contenidos jurídico-laborales que se suponían propios de una titulación de esta naturaleza, “estén prácticamente ausentes de la troncalidad”⁷. Entre las razones que han sido esgrimidas para comprender esta circunstancia, se habla, por ejemplo, de la suspicacia e incluso oposición de los colegios de abogados⁸ ante una titulación que preparara licenciados jurídico-laboralmente mejor formados – sin duda -; o también de la gran diversidad de tratamiento de las asignaturas jurídico-laborales entre los distintos planes de estudio de Relaciones Laborales - por lo que, “para evitar problemas se remitió a la bolsa de

⁴ Probablemente, por las dificultades para encajar el reparto de créditos entre cuatrimestres, y en los propios cuadros de organización docente de los Departamentos, más de la mitad de las Universidades han optado por otorgarle finalmente 12 créditos – e incluso más, en algunos casos, como es el caso de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, que llega a 15 -.

⁵ El cambio de denominación, pasando de la tradicional expresión de “seguridad e higiene en el trabajo” a la más moderna “seguridad y salud laboral”, se debe fundamentalmente a la influencia comunitaria y, en especial a la de la “Directiva 89/391/CEE 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” - Directiva Marco de Seguridad -.

⁶ Destacamos la siempre fructífera colaboración de GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍQUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Aproximación a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo”, en *Relaciones Laborales*, n.23, 2001 (formato electrónico), p.1.

⁷ CALVO GALLEGOS, J., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. y DE SOTO RIOJA, S., “La contribución del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al desarrollo de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo”, en GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍQUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (eds.), *La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: Contenidos y Perfiles Formativos*, Universidad de Huelva Publicaciones, 2002, p.160.

⁸ *Ibidem*, p.161.

asignaturas obligatorias”⁹, de manera que fueran las propias universidades las que decidieran en última instancia a través de la discrecional creación de asignaturas obligatorias y optativas -. Las distintas fórmulas utilizadas han dependido, por tanto, de la política interna de cada Universidad; de las que, más adelante, se aportarán algunos ejemplos también.

Pero es claro que el “boom” – si se me permite lo plástico de la expresión - de la enseñanza de la Seguridad y Salud en el Trabajo viene directamente de la mano de la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; y de todas las consecuencias que a nivel formativo ha traído consigo. Su importancia - y la de las normas que la han desarrollado -, la política de implantación de una nueva cultura preventiva socio-empresarial en nuestro país, así como la necesidad de contar con personal adecuadamente formado para la consecución de los retos planteados, pusieron en marcha, sobre todo en el seno de la institución universitaria, un número importante de Cursos y Masters en Prevención de Riesgos Laborales.

En ellos, se da salida, a modo de formación complementaria, a la ya hoy día insuficiente previsión que, en este sentido, se hace desde los planes de estudio para la enseñanza reglada – que no ofrecen garantías, ni formales ni materiales, de cara a la definitiva preparación de un técnico que debe enfrentarse a situaciones muy complicadas -. Así, beneficiándose de las carencias de las titulaciones oficiales de la enseñanza pública, los Masters ofrecen un contenido muy completo en todas las especialidades (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Medicina Preventiva, Ergonomía, Gestión de la Prevención, Psicosociología aplicada a la Prevención, etc...), con innovadoras propuestas sobre recursos docentes (modalidades semipresenciales, a distancia, con magníficos materiales en formatos acordes con las nuevas tecnologías, con prácticas en empresas, etc.), y con la participación de los más destacados especialistas, incluso a nivel nacional, dentro de los distintos módulos. Por todo esto, los Cursos/Masters en Prevención de Riesgos Laborales suponen hoy día una muy interesante propuesta para conseguir una profesión de futuro¹⁰.

3.- CARACTERES GENERALES DE LAS ASIGNATURAS RELATIVAS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Como hemos venido apuntando, la materia relativa al Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo se imparte fundamentalmente dentro de la asignatura de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, incluida en los planes de estudio de la Licenciatura de Derecho (como asignatura troncal de 3º o 4º curso), así como de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (4º curso), la Licenciatura en Ciencias Económicas (4º curso) y la Diplomatura de Ciencias Empresariales (3º curso) - en estas últimas, como asignatura optativa actualmente -. Pero es en la Diplomatura de Relaciones Laborales, y por extensión en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, donde

⁹ CALVO GALLEGOS, J., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. y DE SOTO RIOJA, S., “Las disciplinas jurídicas en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo”, en GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (eds.), *La Licenciatura en Ciencias del Trabajo..., op.cit.*, pp.192 y 193.

¹⁰ Por su tradición y prestigio, a nivel nacional e internacional, podemos destacar los impartidos en la Universidad de Huelva, la Universidad Carlos III de Madrid, Universidad de Barcelona, Universidad Complutense de Madrid, etc.

la Seguridad y Salud Laboral adquiere autonomía propia – en algunos casos, con más de una asignatura -, ya que el eje de estas titulaciones es el Trabajo, en todas sus vertientes; con más espacio, por tanto, para una gran especialidad como es la Prevención de Riesgos Laborales. Esta diferente dedicación entre las titulaciones no significa que la materia no tenga importancia, y mucha, para el licenciado en Derecho o el diplomado en Ciencias Empresariales – lo cual podrán comprobar cuando comiencen su actividad profesional –; pero si ya sus planes de estudios son poco generosos con la materia laboral, no podemos esperar, por el momento, una mayor dedicación a la Prevención de Riesgos Laborales.

Repasando el catálogo oficial de títulos del Ministerio de Educación y Ciencia, y deteniéndonos en aquellos más significativos de cara a comprender el tratamiento que se otorga al Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, podemos rastrear entre los descriptores y empezar a sacar algunas conclusiones.

Para la Licenciatura en Derecho, en su segundo ciclo, se prevé una asignatura troncal (con 7 créditos: 6 teóricos y 1 práctico), denominada “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, con las siguientes materias: *Las relaciones laborales. El contrato de trabajo. Los convenios colectivos. Derecho sindical. Conflictos colectivos. La jurisdicción laboral. Derecho de la Seguridad Social*. Como puede observarse fácilmente, no existe ninguna referencia expresa al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Es el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, a la que es asignada en exclusiva la asignatura, la que decide *motu proprio* incluir en sus programas – dentro de lo que podría denominarse derecho individual del trabajo, a propósito de las circunstancias que rodean al contrato de trabajo – un tema dedicado a la materia de Prevención. Eso sí, se trata de unos contenidos exclusivamente jurídicos, característicos del área que los imparte, pero sobre todo, de la titulación en que se imparten, “titulación vertical cuyo objetivo final es el conocimiento del Derecho”¹¹.

En la Diplomatura en Relaciones Laborales, también se recoge una asignatura troncal (con 11 créditos: 8 teóricos y 3 prácticos), denominada “Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa”, con los siguientes contenidos: *Salud y seguridad en el trabajo. Enfermedades y accidentes laborales. Normas técnicas de seguridad y medidas de protección. Responsabilidad por falta de prevención. La acción social y el plan de acción social en la empresa*. Las materias que se recogen son de muy diversa condición, por lo que el descriptor concede la posibilidad de vincular esta asignatura a diversas áreas de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Medicina Legal y Forense, Medicina Preventiva y Salud Pública, y Sociología

Para la Licenciatura de Ciencias del Trabajo no se prevé explícitamente esta materia como troncal, por lo que serán las Universidades en las que se implante la titulación las que podrán adaptarla e incluirla, o no, en sus planes de estudio, como asignatura obligatoria u optativa. Sí es cierto, sin embargo, que dentro de la descripción de contenidos de una de las materias troncales, como son las “Políticas Sociolaborales”, se cita un apartado denominado “Salud laboral y medio ambiente”, lo que ha dado pie a la posibilidad de que aparezcan asignaturas concretas bajo el paraguas de esta mención. En todo caso, si examinamos cuáles son las áreas de conocimiento a las que el Real Decreto vincula la docencia de la materia troncal aludida – esto es, Ciencia Política y de

¹¹ GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍQUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Aproximación a la Licenciatura…”, *op.cit.*, p.12.

la Administración, Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y Economía Aplicada -, probablemente fuese nuestra área de conocimiento la más idónea para abordar la materia de salud laboral, tal y como ha sido expuesta, de manera tan general, en el descriptor.

Pero vamos a comentar más detenidamente la trascendencia de esta regulación en las distintas titulaciones.

En lo que respecta a la enseñanza de la materia en la Licenciatura de Derecho, además de insistir en la casi “ridícula” dedicación que es posible concedérsele a nivel de temario y de aula, la cuestión más interesante probablemente sea la del reconocimiento definitivo de la autonomía propia que, poco a poco, ha ido adquiriendo el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la “Hectárea”. Tras el Derecho de la Seguridad Social o el Derecho Sindical, como materias especiales que terminaron adoptando un cierto *status* de autonomía dentro de la macromateria que supone el Derecho del Trabajo, aparece el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como aglutinador de un conjunto normativo extenso y complejo con reivindicaciones propias¹². La aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda su normativa de desarrollo, que crece incesantemente, le otorga una dimensión, no sólo cualitativa sino también cuantitativa, posiblemente considerada suficiente para reivindicar ciertas condiciones de independencia.

No parece razonable, en definitiva, seguir tratándola, a nivel programático, como contenido de un tema más dentro del bloque dedicado al Derecho del trabajo individual, con tratamiento de derecho básico del trabajador, procedente del art.4.2 d) ET – derecho “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo” -; que es estudiado al mismo nivel que el derecho a su promoción y formación profesional (por poner algún ejemplo). Éste ya no es simplemente aquel derecho desarrollado esencialmente en el art.19 ET – a salvo la ya derogada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 -, sino que tiene un despliegue normativo postconstitucional muy importante, y unas conexiones con otras ramas del ordenamiento jurídico muy específicas y tremadamente útiles para un futuro profesional del Derecho, no susceptibles de ser adecuadamente tratadas en dos epígrafes. Reaccionar ante esta realidad es algo que incumbe principalmente a los responsables de las áreas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Un mayor peso de la materia preventiva dentro del programa de la asignatura troncal o una selección más proporcional de las asignaturas optativas ofertadas – que, en ocasiones, se convierten en una reiteración de los contenidos de la troncal - son soluciones que podrían dar una salida más digna al tratamiento del Derecho de la Seguridad y Salud Laboral en el seno de las titulaciones mencionadas.

En cuanto a la existencia de una asignatura troncal en la Diplomatura de Relaciones Laborales, el primer rasgo destacable es su naturaleza interdisciplinar; no solamente porque la Prevención de Riesgos Laborales lo sea, sino porque, en su diseño, se ha previsto la posibilidad de que sea en impartida, en todo o - más acertadamente - en

¹² Ya advirtió MOLINA NAVARRETE, C. (“Tu Quoque? Un estatuto de autonomía jurídica para el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo. ¿Autonomía sí, autonomía no, autonomía cómo, autonomía para qué?”, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1997, p.109) que “lejos de suponer sólo un paso reformador más del Derecho del Trabajo español, implicará la irrefrenable penetración de nuevas pautas o criterios conceptuales, de nuevos paradigmas y de nuevas categorías interpretativas (...)”.

parte, por diversas áreas de conocimiento, muy distintas entre sí. Un problema de orden práctico lo constituye la no distribución de créditos entre las posibles áreas de conocimiento desde el plan de estudios; abriendo, por tanto, numerosas posibilidades de concreción a las Universidades. Esto termina provocando irremediablemente más tensiones de lo normal, entre las áreas implicadas, en aras de acaparar el mayor número posible de esos créditos. En consecuencia, según hayan ido las negociaciones en cada Universidad, y cuál sea el poder y el interés de las áreas en cada una de ellas, vamos a encontrarnos con programas muy distintos de una misma asignatura, atendiendo a la orientación que finalmente le dé el área de conocimiento que se encargue de la misma¹³. Esto no sólo crea una indeseable inseguridad jurídica en los discentes – sobre todo, para el que cambia de Universidad o de titulación y necesita convalidaciones -, sino, en general, también en los docentes, de manera que, desde la coherencia, podamos tener una leve idea de qué queremos enseñar.

En todo caso, y abordando otro asunto de heterogéneo tratamiento, esta asignatura, en mi opinión, debería encuadrarse en último curso de Diplomatura¹⁴; ya que, además de su dificultad para los primeros cursos, un correcto seguimiento de la misma precisaría conocer de antemano diversos conceptos jurídicos generales, de Derecho Constitucional, Derecho Civil o Derecho Administrativo, y, por supuesto, de Derecho del Trabajo – provenientes, en este caso, asimismo, de varias de las materias que lo integran -. No puede considerarse adecuado enseñar Derecho de la Seguridad y Salud, mientras en la asignatura específica de Derecho del Trabajo se está empezando todavía a ver el contrato de trabajo, o en Derecho Sindical aún no se ha entrado a estudiar la representación de los trabajadores en la empresa, o simplemente no se conoce el significado que para la Seguridad Social tienen los términos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Esta situación se agrava, no obstante, cuando se ofrece como asignatura de libre configuración; sin expresar además, en la documentación previa facilitada por la propia Universidad, ningún requisito formativo - pudiendo matricularse, por ejemplo, un alumno de ingeniería mecánica -. Como se podrá deducir, esto complica bastante la enseñanza de una asignatura como el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel de una Diplomatura como Relaciones Laborales – que ha sido calificada de “carrera universitaria paralegal”¹⁵ -, por tratarse de posibles alumnos que, en virtud de la titulación que cursan, no suelen poseer conocimientos jurídicos. Por ello, si los servicios universitarios correspondientes no realizan el indispensable filtro¹⁶, se recomienda incluir en los programas de la asignatura, que suelen ser también consultados por estos

¹³ Sobre este tema, ver CASQUETE DE PRADO, A., UGALDE GONZÁLEZ, J.I., CALVO GALLEGOS, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura de Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación”, en *Relaciones Laborales*, 1995, II, pp. 1462 y 1463.

¹⁴ Hay Universidades, no obstante, en las que empieza a impartirse en 2º curso, como, por ejemplo, la Universitat Autònoma de Barcelona (“Seguritat i salut laboral I”), la Universitat Pompeu Fabra (“Salut laboral I y II”), la Universitat de València (“Legislació sobre Seguritat en el Treball”) o la Universidad de Sevilla (“Seguridad e Higiene en el Trabajo”).

¹⁵ CALVO GALLEGOS, J., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. y DE SOTO RIOJA, S., “Las disciplinas jurídicas...”, *op.cit.*, en GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍQUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (eds.), *La Licenciatura en Ciencias del Trabajo...*, *op.cit.*, p.191.

¹⁶ En el catálogo de asignaturas de libre configuración de la Universidad de Huelva, por ejemplo, aparece ofertada del siguiente modo: “Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa. Haber cursado Introducción al Derecho del Trabajo y Seguridad social o asignatura equivalente”.

alumnos con anterioridad a la matriculación, un apartado especial concretando las necesidades formativas básicas para seguir adecuadamente las clases¹⁷.

Pero, a mi juicio, el problema más grave que ha presentado la asignatura de “Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa” es el derivado de la “traumática” reducción de la que es la principal asignatura dedicada al régimen jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales en todo el sistema universitario español. Es posible que esta readaptación se debiera a la ampliación del perfil profesional del nuevo diplomado, otorgando un papel, si no preponderante, sí equitativo, a las asignaturas dedicadas a la enseñanza de la organización del trabajo y la gestión de personal, frente a las dirigidas básicamente a la asesoría jurídico-laboral; pero hacerlo en detrimento de una materia como la Seguridad y Salud Laboral, en plena ebullición, parece un tremendo error.

El hecho es que, en la mayor parte de los planes de estudios, se ha pasado de asignarle el espacio propio de una asignatura anual, como era la “Seguridad e Higiene en el Trabajo” del plan de 1980 (en cuyo programa se incluían algunos pocos temas técnicos, con inadecuado tratamiento, por otro lado), a encajarla en una asignatura cuatrimestral; pues, para la materia todavía ambigua – y de menos relevancia, a mi entender¹⁸ – de Acción Social en la Empresa, se reserva ya sólo el otro cuatrimestre de la asignatura troncal (con su correspondiente asignación de créditos). Por añadidura, la asignatura cuatrimestral en que queda convertida aquella en la que quepa impartir el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puede terminar, bien siendo compartida con áreas de conocimiento no jurídicas¹⁹ (con 5`5 o 6 créditos), bien con asignación exclusiva al área de Derecho del Trabajo, pero con un menor número de créditos (entre 3 y 4) - para poder crear así otras asignaturas específicas vinculadas a las otras áreas²⁰ -. Si a esto le unimos que la Prevención de Riesgos Laborales ha visto aumentada significativamente la normativa que la regula, las resoluciones judiciales y los estudios doctrinales especializados, se complica mucho la labor del docente para ajustarse a los créditos asignados.

Este panorama puede ser contrarrestado con la previsión de más asignaturas obligatorias u optativas sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan un mayor desahogo al programa jurídico. El problema es que el apartado jurídico se encuentra tan detallado en el descriptor de la asignatura troncal, que prácticamente obliga a impartir dichos contenidos en la misma; dificultando, por ejemplo, la creación de una nueva asignatura optativa más amplia, pues el RD 1497/1987 prohíbe que se creen asignaturas que coincidan con las troncales. Quizás la salida más plausible sea la de reservar la asignatura troncal para los contenidos estrictamente jurídicos, creando

¹⁷ A modo de ejemplo: “4.- Alumnos de libre configuración. Para poder cursar la presente asignatura se exigirá poseer unos conocimientos básicos sobre Derecho del Trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, así como una mínima formación acerca de Derecho de Obligaciones”.

¹⁸ En el mismo sentido, SEMPLER NAVARRO, A.V. y FERNANDO GARCÍA, F., “Sobre la docencia desde el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, en GALÁN GARCÍA A. (Coord.), *La enseñanza de las Relaciones Laborales en España*, Publicaciones Universidad de Huelva, 1998, p. 45.

¹⁹ Así, se ha hecho referencia ya a los problemas surgidos de “dividir por tres” la superficie docente asignada a la Prevención de Riesgos Laborales en la Diplomatura de Relaciones Laborales (*Ibidem*, p.36).

²⁰ Básicamente, ésta es la esencia de las posibles soluciones a adoptar por las distintas Universidades, aunque las posibles combinaciones son infinitas: por ejemplo, la Universitat Pompeu Fabra cuenta con dos asignaturas troncales, “Salut laboral I y II”, con 4 y 5 créditos, sin incluir Acción Social en la Empresa, que se imparte como asignatura distinta (sólo en esta última hay participación docente del área de Dret del Treball); o la Universidad de Córdoba, con “Marco Jurídico de la Seguridad e Higiene y la Acción Social en la Empresa”, 8 créditos, y “Salud y seguridad laboral”, con 7, también como asignaturas troncales; etc.

otras asignaturas, obligatorias u optativas, a partir del resto de contenidos no jurídicos de los descriptores. Algunas Universidades han respondido precisamente a esta demanda a través de la diversificación de los contenidos del propio descriptor en distintas asignaturas que se complementan para ofrecer una formación integral, y que a su vez se encuentran más racionalmente distribuidas por áreas de conocimiento²¹.

Finalmente, no puede negarse que, en las Universidades en que se ha implantado, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo ha servido para dar cabida a determinados contenidos que anteriormente no podían sino ser impartidos dentro de la Diplomatura. Este hecho ha permitido una descarga docente, que, en algunos casos, ha podido ser aprovechada, por los más recientes planes de estudios para Relaciones Laborales de 2000, 2001 o 2002, en el sentido de dar más libertad y más espacio a aquellas materias que fueron objeto de reducción tras la reforma de 1990.

Eso sí, esta expansión no se ha producido a través de una mayor previsión de materias jurídico-laborales en la nueva titulación; a pesar de que se intentó. Así, por ejemplo, se proponía con carácter general²², una asignatura que conjugara Derecho del Trabajo y Seguridad y Salud, denominada “Prevención de Riesgos Laborales en sectores específicos”; con contenidos efectivamente de gran importancia en actividades especialmente peligrosas o particulares, en las que se produce una adaptación de la normativa general de Prevención, cuyas peculiaridades no pueden, de ninguna manera, ser tratadas en la asignatura diseñada para la Diplomatura - ni en la más generosa de sus versiones -. Pues bien, hay que decir que esta propuesta ni siquiera ha sido detectada como asignatura obligatoria u optativa en algún plan de estudios. También se propuso²³, dentro de un sistema de itinerarios curriculares, la inclusión de la materia antes mencionada, así como de otras eminentemente técnicas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Medicina en el Trabajo, etc.); que sí han tenido mejor acogida. Entre las propuestas, asignaturas como la “Auditoría de Prevención” o la “Gestión de la Prevención”, no sólo se han hecho realidad en algunos casos, sino que son susceptibles de ser impartidas por nuestra área de conocimiento, mas no con un enfoque tan marcadamente jurídico.

Todo esto puede comprobarse mediante un repaso a los planes de estudios de las distintas Universidades²⁴, presentándonos un panorama en el que se ofertan, siempre

²¹ Así, por ejemplo, en la Universidad de Huelva, tras venir compartiendo la asignatura cuatrimestral dedicada a Salud Laboral con el área de Medicina Preventiva y Salud Pública, la nueva organización de la asignatura troncal de tercer curso (5'5 créditos) favoreció que quedara asignada en exclusiva al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; de este modo, el estudio de las asignaturas obligatorias se han combinado con materias optativas por itinerarios, uno de los cuales está dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales, con asignaturas como “Salud Laboral I y II”, impartidas ahora íntegramente por el área de Medicina Preventiva, o “Gestión de la Prevención”, asignada al área de Organización de Empresas. También podemos destacar el caso de la Universitat de València, que cuenta con una asignatura exclusivamente dedicada al régimen jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales, como es “Legislació sobre Seguritat en el Treball”, impartida también por el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; asignando al área de Medicina Preventiva otra asignatura obligatoria, “Salut Laboral” (7'5 créditos), y una optativa, “Tècniques d’Avaluació de Riscs Laborals”.

²² CALVO GALLEGOS, J., RODRÍGUEZ-PINÉRO ROYO, M.C. y DE SOTO RIOJA, S., “La contribución del área de conocimiento...”, *op.cit.*, p.165.

²³ *Ibidem*, p.176.

²⁴ Así, la Universidad de Huelva incluye la cuatrimestral “Auditoría de Prevención”, en un itinerario que no versa especialmente sobre seguridad y salud laboral (aunque ya cuenta con un itinerario específico en la Diplomatura, según el Plan de 2002); la Universitat Autònoma de Barcelona también prevé sólo una asignatura, como es “Prevenció de Riscos Laborals: salud laboral”; la Universitat Pompeu Fabra oferta una asignatura de 6 créditos en 2º curso, denominada “Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals”; la Universidad de Sevilla también una cuatrimestral de 2º curso, centrada en la “Organización de la Prevención en la Empresa”, impartida ésta por el área de

como optativas – o en itinerarios, en el mejor de los casos -, varias de las materias que acabamos de mencionar, con la testimonial presencia de alguna asignatura eminentemente jurídica. Entre las previstas, puede apreciarse igualmente la puntual participación del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

4.- ACERCA DE LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. EXPERIENCIAS DOCENTES

Dice el profesor Rivero Lamas²⁵, refiriéndose al Derecho del Trabajo, que representa “un valor singular para registrar los cambios que inciden en la ciencia jurídica al compás de las transformaciones sociales y políticas” (...) “Tales condicionantes se traducen en la realidad cotidiana para los profesores, en la actualización urgente de unos esquemas para elaborar el acelerado fluir del Derecho positivo (...). Con estas limitaciones, no es extraño que se pueda acusar de desfase entre lo que se enseña en las aulas y el discurrir social del Derecho”. Estas palabras describen un “estado de excepción” que los profesores de Derecho del Trabajo conocemos bien, pues forma parte de nuestra vida profesional cotidiana. Y es por ello por lo que estamos absolutamente mentalizados de que la actualización en nuestra disciplina debe ser, no anual, ni siquiera mensual, sino diaria. Esto es algo que se ha demostrado en la respuesta dada en las aulas ante la extraordinaria transformación del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales de los últimos años.

Hay que recordar que, justo antes de la entrada en vigor de la LPRL, la materia relativa al Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo venía teniendo un tratamiento marginal dentro de los programas de Derecho del Trabajo; y en lo referente a la asignatura obligatoria de 3º curso de Graduado Social, algunos la consideraban lo que coloquialmente se conoce como una asignatura “maría” – lo que se traducía en la insuficiencia de materiales disponibles y en la ocasional falta de especialización del profesorado que la impartía -. Pero la importancia de los contenidos que esta Ley incluía y su repercusión social y empresarial, la han ido convirtiendo en una materia destacada y en una asignatura exigente y de interés.

Así lo hemos querido ver los profesores a la hora de plantear, sobre todo, la asignatura de la Diplomatura, y al evaluar a los alumnos que la cursan. A todo esto contribuyó enormemente la magnífica reacción de la doctrina iuslaboralista, la cuál, ante la reforma legislativa, sacó adelante proyectos que favorecieran la docencia y el estudio de toda la nueva normativa que estaba apareciendo. Así, cuando en el año ‘96 se

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; la Universidad Carlos III de Madrid prevé dos asignaturas: “Auditoría en la Prevención de Riesgos Laborales”, cuatrimestral de 1º curso, y “Medio Ambiente y Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales”, de 2º curso, impartidas ambas por el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (aunque por profesores asociados especializados, con formación integral); la Universitat de València ofrece, por su parte, las asignaturas de “Epidemiología laboral” y “Factores psicosociales en la prevenció de riscs laboral”; y finalmente la Universidad de Córdoba sí cuenta con un itinerario específico en la Licenciatura, que permite escoger en 2º curso asignaturas como “Marco Jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales” (claramente asumida por el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), “Psicología de la salud y seguridad laboral” y “Evaluación de riesgos laborales”.

²⁵ “La formación del jurista y la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en La Enseñanza del Derecho (Dir. GIL CREMADES, J.J.), Zaragoza : Institución Fernando el Católico, 1986, pp. 246 y 247.

publicaron los primeros comentarios a la LPRL y los primeros manuales *ad hoc*²⁶, todos supimos que era la manifestación indiscutible de que una nueva e importante asignatura se estaba gestando. Atrás quedaba el generalizado desinterés científico por una materia a la que sólo unos pocos autores dedicaron una parte importante de sus investigaciones²⁷.

De este modo, la significación de la tradicionalmente llamada Seguridad e Higiene en el Trabajo está siendo finalmente reconocida. Pero es cierto también que, hasta que esto ha sido así, ha habido grandes reticencias a su enseñanza por parte de muchos de los docentes del área de Derecho del Trabajo; probablemente por la dificultad que suponía, y sigue suponiendo, la multidisciplinariedad de sus contenidos más básicos. A veces, esta dificultad podía afectar a situaciones tan cotidianas como poner ejemplos en clase sobre las distintas cuestiones teóricas que se estuvieran explicando; pues, para que aparecieran como reales, el docente precisaba tener algunos conocimientos técnicos que, al menos, adornaran dicha explicación. De hecho, en los planes de organización docente de muchas de las áreas de Derecho del Trabajo, figura como arquetipo de asignatura destinada a los profesores asociados con perfil de inspectores de trabajo y seguridad social – los cuales, aunque licenciados en Derecho, poseen esa formación mixta jurídico-técnica, en virtud de sus temarios de oposición -.

Afortunadamente, buena parte de la reciente hornada de iuslaboralistas ha dado contenido a sus procesos de formación e investigación con el estudio y análisis de tantos temas que la nueva regulación ofrecía para ser tratados detenidamente, mediante tesinas, tesis doctorales y publicaciones diversas (además de ponencias, cursos o masters). De este modo, se ha creado un elenco de especialistas universitarios, familiarizados incluso con algunos aspectos de las otras disciplinas que conviven con el Derecho dentro de la Prevención de Riesgos Laborales, a los que también se les ha terminado encargando esta asignatura tan específica y que tantas cuestiones plantea. A ellos, se suman finalmente los nuevos formadores integrales, muchos de ellos poseedores del título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

²⁶ Destacamos de este periodo: GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, 1996; FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Dykinson, 1996 (con nueva edición en 2001); SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 1996; *La Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/95*, (Coord. OJEDA AVILÉS, A., ALARCÓN CARACUEL, M.R. y RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.) Aranzadi, 1996; MONTOYA MELGAR, A. Y PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Mc Graw Hill, 1996 (con nueva edición en 2000); SEMPERE NAVARRO, GARCÍA BLASCO, GONZÁLEZ LABRADA Y CARDENAL CARRO, *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, 1996 (con nueva edición en 2001); LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad e Higiene en el Trabajo*, CEDECS, 1996; AA.VV., *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, 1997; IGLESIAS CABERO, M., (Coord.) *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Civitas, 1997; BARBERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A., *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Lex Nova, 1997; y CABEZA PEREIRO, J. Y LOUSADA AROCHENA, J.F. (Coord.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares, 1998.

²⁷ A modo de ejemplo, seleccionamos los, ya clásicos, trabajos de: LLUIS Y NAVAS, J., *La responsabilidad laboral, penal y civil por falta de adopción de medidas de prevención de accidentes de trabajo*, Bosch, 1969; FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene en el trabajo como obligación contractual y como deber público*, Colección Tesis Doctorales, Ministerio de trabajo, 1975; GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Derecho a la salud y control de los trabajadores”, en *Relaciones Laborales*, 1990-I; APARICIO TOVAR, J., “Las obligaciones del empresario de garantizar la salud y seguridad en el trabajo”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº49, 1991; o PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español (I)”, en *Relaciones Laborales*, 1991-I

Lo que sí parece muy conveniente, a mi juicio, es que concretamente la enseñanza del Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, entendida como el análisis del régimen jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales, deba ser impartida por un licenciado en Derecho. Y no es por una cuestión de corporativismo, sino por destacar la más consolidada formación científico-jurídica del docente. Piénsese que, sobre todo en materia de responsabilidades por incumplimientos de las obligaciones previstas – de gran importancia práctica -, ha de acudirse a los fundamentos de distintas disciplinas jurídicas, como el Derecho Penal, el Derecho Civil o el Derecho Administrativo; y que son materias propias de un plan de estudios de licenciatura en Derecho, sobre las que el alumno de Relaciones Laborales, hasta llegado el momento de abordar el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, no ha estudiado prácticamente nada – como es el caso del Derecho Penal -, o de manera muy superficial o insuficiente a estos efectos – en el caso de las otras -. Ciento es que hay prevista, en los planes de la Diplomatura, una asignatura muy recomendada, como es el Derecho Sancionador del Trabajo, pero que aparece ya en 3º curso y como optativa; también asignada, por cierto, al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En este contexto, por tanto, se ha comprobado que para impartir eficazmente el temario de la asignatura, es preciso dedicar tiempo a una introducción donde se imparten conocimientos básicos de algunas de las materias específicamente jurídicas, para poder luego entrar de lleno en aquello que corresponde más concretamente al terreno de la Prevención de Riesgos Laborales. Es por ello que supone un craso error haber permitido que, en algunas universidades, debido al reparto de créditos y a la política interna, no se contemplase, en algún momento, la participación del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la enseñanza de la materia, en su versión más puramente jurídica.

En todo caso, la elección de la fórmula de la docencia compartida - como posible modelo de organización docente con profesores de distintas áreas de conocimiento - trae también una serie de consecuencias metodológicas que no pueden dejar de ser tenidas en cuenta. Así, es obvio que provoca, en primer lugar, la división del temario en varias partes bien diferenciadas; lo que exige del alumno, por un lado, un esfuerzo “extra”, en tiempo y técnica de estudio, para adentrarse en materias tan dispares y tan inevitablemente densas – por la insuficiencia de créditos ya comentada -, y por otro lado, tener que cumplir con el requisito habitual de superar en el sistema de evaluación cada una de esas partes para que pueda entenderse aprobada la asignatura en su conjunto. En segundo lugar, se requiere una buena coordinación entre los profesores de las distintas áreas implicadas – de tan distinta naturaleza -, consensuando básicamente la metodología y los criterios de evaluación; relación ésta que puede conducir a un mejor conocimiento mutuo y a la ilusionante posibilidad de llevar a cabo proyectos conjuntos sobre la “supramateria” de Prevención de Riesgos Laborales - a través de la colaboración en publicaciones, masters, cursos o grupos de investigación en general -.

5.- LA IMPORTANCIA DEL FUTURO PERFIL PROFESIONAL DEL ALUMNO EN LOS MÉTODOS Y CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA DE LA MATERIA.

Los alumnos egresados procedentes de titulaciones como Derecho o Ciencias Empresariales tienen en el horizonte la perspectiva de cumplir con el perfil profesional propio de sus correspondientes titulaciones, en el que la materia de Prevención de Riesgos Laborales - salvo alguna decidida especialización vía Master, Doctorado u Oposición - supone una pequeña parte del bagaje de conocimientos adquiridos en su periplo universitario. Esta puntual aproximación a la materia puede adquirir posteriormente gran importancia cualitativa; dada la entidad de los derechos que están en juego – como la vida o la integridad física - y la particularidad de las circunstancias que siempre rodean a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional – en sus niveles de graves o muy graves – en el seno de una empresa. Muchos de estos futuros profesionales tendrán que vérselas asesorando a sus clientes o representándolos ante los Tribunales de Justicia, en casos de considerable envergadura, con las simples nociones básicas que han recibido sobre estos temas.

Aun reiterando nuestra denuncia por la insuficiente dedicación a la materia en estas titulaciones, no podemos más que recurrir a la lógica docente y procurar, por todos los medios, adaptar los contenidos, aparentemente coincidentes, a la perspectiva que más interesa a cada tipo de alumnado. Las claves jurídicas deberán ser la base de la formación de un licenciado en Derecho, a través de métodos que destaque la aportación que significa el Derecho de la Seguridad y Salud para la ciencia del Derecho. A un alumno de Empresariales, sin embargo, hay que presentarle un inteligible esquema de cómo organizar la prevención en la empresa según las exigencias mínimas de la normativa.

Pero, de todos es sabido, en cambio, que la Diplomatura de Relaciones Laborales, acompañada ahora de la posibilidad de completarla con los estudios de Ciencias del Trabajo que ya ofrecen muchas Universidades, es una magnífica cantera para futuros profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales; entre otras razones, por las características de su plan de estudios, en el que se insertan precisamente asignaturas como la Seguridad y Salud en el Trabajo. Según fue señalado en el plan de estudios de 1990, con la implantación del título universitario en Relaciones Laborales, se pretendía formar a un profesional del asesoramiento laboral y de la administración de los recursos humanos, a través de un diseño curricular completo en estos campos – que superara en especialización, tanto a un licenciado en Derecho, por un extremo, como a un licenciado en Psicología o en Ciencias Empresariales, por el otro -.

Es por todo ello que, al igual que defendimos la impronta eminentemente jurídica de los conocimientos impartidos en la Licenciatura de Derecho sobre esta materia, la enseñanza del Derecho de la Seguridad y Salud Laboral, en titulaciones como Relaciones Laborales, debe estar orientada a la formación de alumnos cuyo perfil puede calificarse de “mixto” – lo cual es un rasgo que afecta también en los métodos docentes pensados para otras asignaturas impartidas por el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la propia Diplomatura –. A esto se añade, en el caso de la Seguridad y Salud Laboral, el mandato reglamentario de que los contenidos jurídicos previstos se relacionen también con otras disciplinas no jurídicas, de gran importancia para el desarrollo y aplicación de la materia común. Todo ello influye enormemente en la perspectiva con que el especialista jurídico-laboral debe plantearse la enseñanza de la parte que se le asigna.

Hay que procurar, en definitiva, encuadrar los contenidos que se enseñan en el contexto formativo de los estudiantes de Relaciones Laborales; y con relación a su futuro profesional y, en general, a los intereses e inquietudes que los condujeron a cursar estos estudios y no otros - como Derecho, por ejemplo -. Ellos no abordan el aprendizaje del Derecho desde la vocación por una ciencia concreta – lo que tampoco quiere decir que todos los estudiantes de Derecho lo hagan -, sino fundamentalmente como parte de un plan de estudios diseñado para incorporar unos determinados profesionales al moderno mercado de trabajo. Se puede detectar, por ello, que gustan de las explicaciones más pragmáticas, y no tanto de las doctrinales. Y en sus exposiciones o en la recomendación de materiales, el profesor no debe olvidar que son alumnos que no vienen de estudiar en cursos anteriores Derecho Natural o Historia del Derecho, imbuidos de metodología jurídica – como ocurre a la altura de 3º o 4º curso de Derecho -; mas bien al contrario. Junto a unas pocas asignaturas jurídicas generales e introductorias, han estado cursando, entre otras, Contabilidad, Estadística o Sociología del Trabajo. No son futuros juristas, son futuros profesionales integrales del Trabajo. El Derecho lo ven como un medio, no como un fin. Y de ahí la importancia de conectar con ellos a través de la demostración de la utilidad que el Derecho les va a proporcionar.

Esto es algo que, en mi opinión, puede enseñarse a través de actividades diversas – probablemente como parte de un sistema de evaluación continua -, no limitándonos los profesores a impartir únicamente docencia teórica mediante el modelo de clase magistral. La heterogénea formación de estos alumnos lo demanda. Precisan conocer datos de muchas disciplinas distintas, sin tiempo para adentrarse en los entresijos de cada una. En nuestro caso, el esfuerzo puede considerarse incluso superior, ya que, al contrario de lo que ocurre en otras asignaturas del área de Derecho del Trabajo, como Derecho Sindical, Derecho Procesal del Trabajo o Derecho de la Seguridad Social – que cuentan en Relaciones Laborales con un número de horas de clase envidiable para cualquier profesor de Licenciatura en Derecho -, la Prevención de Riesgos Laborales, desde la exclusiva óptica jurídica, apenas dispone de tiempo suficiente proporcional a su dimensión.

En cuanto al clásico reparto de créditos entre teóricos y prácticos aplicado al contenido de las clases, y aun respetando la preeminencia cuantitativa de los primeros - como ordenan los planes de estudio -, la impartición de la materia no debe ser predominantemente teórica ni práctica, sino que debe buscarse siempre el equilibrio entre ambas. Mi opinión es que todo depende nuevamente del tipo de profesional que estemos preparando, del objetivo que se pretenda conseguir. Si bien parte del contenido es común a los programas de las diversas titulaciones, debe enseñarse, sin lugar a dudas, con técnicas distintas y diferente puesta en escena; en definitiva, con otro enfoque.

Ya hemos comentado algunos aspectos del profesional que, en general, se desea incorporar al mercado de trabajo; para el que los conocimientos sobre Prevención de Riesgos Laborales siempre van a resultar de gran utilidad. Pero es interesante también dar algunos apuntes finales, a propósito de las concretas salidas profesionales que proporciona una más integral formación en Prevención de Riesgos Laborales; en vistas igualmente a una mejor orientación de la docencia. La más demandada de las especializaciones profesionales en esta materia es sin duda la de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales; cuya labor consiste en la específica asesoría y apoyo a las empresas, bien como integrante de un servicio de prevención propio o interno, o de uno ajeno o externo (como podría ser una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Profesionales de la Seguridad Social, por ejemplo). También la Administración Pública acoge a estos profesionales en organismos, donde actualmente hace falta personal, como técnicos de los Gabinetes de Seguridad e Higiene (pertenecientes al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo). Pero la obtención del título de diplomado en Relaciones Laborales, aunque es el mejor trampolín para lograr ser Técnico en Prevención, gracias a su formación interdisciplinar, no se considera suficiente para obtener dicha cualificación, que sólo se obtiene a través de los cursos y masters, impartidos por distintas instituciones acreditadas, públicas o privadas; los cuales se ajustan a los requisitos exigidos en los distintos anexos del Reglamento de Servicios de Prevención, aprobado por R.D. 39/1997, de 17 de Enero.

Una derivación de este perfil profesional es también otro ciertamente interesante, reflejado en la figura del auditor, muy demandado hoy día. Tanto la LPRL como el RSP exigen que los Servicios de Prevención que se constituyan sean controlados y evaluados por auditorías externas específicas, las cuales precisan de nuevos profesionales en este campo. Los primeros en reaccionar ante esta necesidad también han sido los cursos y masters centrados en la formación complementaria, que han incorporado programas de especialización tras la finalización del periodo básico exigido para la consecución del título de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales.