

Capítulo 15

“GESTIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN LA EMPRESA”
BACHILLERATO: ECONOMÍA
Y ORGANIZACIÓN DE
EMPRESAS

BACHILLERATO

Economía y organización de empresas.

Unidad didáctica:

"Gestión de los recursos humanos en la empresa"

Ya que la unidad didáctica se inserta en el bloque dedicado al sistema de administración de la empresa, tenemos la oportunidad de abordar la temática de la prevención de riesgos laborales de una manera muy explícita. Se analizan las consecuencias sociales que tienen las actividades, las formas de proceder y las decisiones que puedan desarrollar las empresas, valorando asimismo la incidencia de las medidas reguladoras que introduce la legislación. El desarrollo del trabajo propuesto se orienta hacia la toma de conciencia del alumnado sobre la importancia del factor humano en la empresa, analizando la trascendencia del ejercicio de las relaciones jurídicas derivadas del trabajo en el marco del actual Estado de Derecho. En dicho marco se inserta la prevención de riesgos laborales, como una función propia de la empresa, que contiene obligaciones y derechos de empresarios, trabajadores y trabajadoras.

15

“GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA” BACHILLERATO: ECONOMÍA Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

MANUEL CARROZA PACHECO Y ANA M^a CARROZA PACHECO

1. JUSTIFICACIÓN

Esta unidad didáctica se inserta en el bloque dedicado al sistema de administración de la empresa. La espina dorsal de este bloque lo constituye la idea de que la empresa está formada por un conjunto de elementos humanos y materiales que deben formar una unidad cohesionada. El factor humano no sólo es considerado un elemento más de la organización, sino que su importancia es vital para el logro de los objetivos empresariales, por lo que es necesario abordar su estudio haciendo especial mención a las fuentes de su motivación y a sus necesidades.

Por otro lado, se pretenden analizar las interrelaciones que se dan en la empresa y la necesidad de llevar a cabo un proceso de prevención de riesgos laborales, atendiendo a la regulación normativa existente al respecto. En este sentido, proponemos una serie de actividades alternativas que permitan abordar los contenidos propios del tema, al tiempo que sensibilizar al alumnado sobre la prevención de riesgos laborales.

2. OBJETIVOS DIDÁCTICOS

De los trece objetivos que enuncia el currículo oficial de Economía y Organización de Empresas, destacamos los dos siguientes por cuanto que integran los fundamentos didácticos sobre los que desarrollamos la presente Unidad:

- Valorar la importancia del factor humano en la empresa.
- Analizar las consecuencias que, para el medio ambiente, la sociedad y las personas, tienen las actividades de distintos tipos de empresa y las conductas y decisiones de las mismas. Valorar la incidencia de las medidas reguladoras introducidas en la legislación.

Con el fin de dotar a los alumnos y alumnas de las facultades necesarias para posteriores desarrollos de esta materia, pensamos que en relación con los objetivos mencionados, el alumnado debe alcanzar las siguientes capacidades:

Objetivos Conceptuales:

- Reconocer los rasgos de una gestión eficiente de los recursos humanos en la empresa, identificando los contenidos y objetivos de las distintas áreas funcionales que la integran: Planificación; Reclutamiento, selección y contratación; Formación; Mantenimiento (promoción, salarios y seguridad e higiene); Relaciones laborales y Control.
- Conocer las relaciones jurídicas que vinculan al factor humano con la empresa, examinando los distintos derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral.

Objetivos Procedimentales:

- Utilizar las fuentes bibliográficas y documentales apropiadas para aclarar y solucionar dudas y problemas.
- Resolver las cuestiones planteadas transmitiendo (de forma oral y por escrito) respuestas inteligibles, utilizando un vocabulario técnico adecuado.

Objetivos Actitudinales:

- Tomar conciencia de la importancia del factor humano en la empresa, analizando la trascendencia del ejercicio de las relaciones jurídicas derivadas del trabajo en el marco del actual Estado de Derecho.
- Entender la seguridad e higiene en el trabajo como una función propia de la empresa, concibiendo la prevención de riesgos laborales como un conjunto de derechos y obligaciones fundamentales de la empresa y el trabajador.

3. CONTENIDOS

Tema: Gestión de los Recursos Humanos en la empresa.

Conceptos:

- El Departamento de recursos humanos.
- Áreas funcionales del departamento de recursos humanos.
 - Planificación de recursos humanos.
 - Reclutamiento, selección y contratación de personal. Los contratos de trabajo.
 - Nóminas y salarios.
- Formación de recursos humanos.
- Relaciones laborales: sindicatos y representantes de los trabajadores (delegado de personal, delegado de prevención, comité de empresa y comité de seguridad y salud), negociación y conflictos colectivos.
- Gestión de personal.

- Seguridad e higiene en el trabajo.
 - Concepto de salud laboral.
 - Prevención de riesgos laborales: Gestión de la prevención en el ámbito empresarial; Obligaciones del empresario en la prevención de riesgos; El papel del trabajador y sus representantes en la gestión de la prevención; El plan de prevención; Auditorías para la prevención de riesgos laborales.

Procedimientos:

- Análisis de los puestos de trabajo.
- Identificación de los elementos básicos de la documentación de la gestión de personal.
- Examen de ofertas de trabajo específicas e identificación de sus elementos.
- Búsqueda y análisis de casos de negociación colectiva, conflictividad laboral y prevención de riesgos laborales.
- Síntesis de la información recopilada por diferentes vías.
- Revisión de documentación relacionada con el Plan de prevención.

Actitudes:

- Valoración de la importancia del factor humano en la empresa.
- Interés por identificar en los medios de comunicación referencias a las problemáticas laborales y curiosidad por entender los motivos que ocasionan tales problemáticas.
- Preocupación por el rigor en el análisis e interpretación de las relaciones laborales y las situaciones de riesgo laboral.
- Sensibilidad y solidaridad ante las injusticias derivadas de la discriminación en el trabajo y el abuso de poder en la relación laboral.

4. ACTIVIDADES Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS

Actividad 1: Tras la lectura del documento del Anexo I, el alumnado responderán a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué argumentos utilizarías para convencer a un empresario o una empresaria de la necesidad de adoptar un programa de prevención de riesgos laborales?
2. Explica la frase: *“la prevención es un buen negocio, para la empresa, para los trabajadores, para la sociedad”*.

Después del trabajo individual y posterior debate en gran grupo para su resolución consensuada, esta actividad puede completarse con esta otra.

Actividad 2: Búsqueda de noticias referidas a accidentes laborales para señalar qué costes consideran que produce el accidente, incluyendo costes directos, indirectos, etc.

Actividad 3: En base a la lectura del documento del Anexo II los alumnos deben responder a las cuestiones planteadas a continuación:

1. Expón los argumentos que el texto esgrime para justificar la participación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito preventivo. Explica por qué es adecuado que éstos y éstas participen, en general, en todos los aspectos relacionados con la empresa.
2. Explica las diferencias que existen entre los Delegados y delegadas de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.
3. ¿Qué sistema garantiza una mayor participación a los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos? ¿Por qué?

Actividad 4: A partir de la lectura del Anexo III, el alumnado responderán a las siguientes cuestiones:

1. Lee detenidamente los siguientes enunciados e identifica cuáles corresponden a obligaciones empresariales y cuáles a derechos del trabajador y trabajadora u obligaciones de los mismos/as. Justifica razonadamente tus respuestas:
 - a. Informar que una instalación eléctrica está en mal estado.
 - b. Garantizar una revisión médica a los trabajadores/as.
 - c. Organizar un curso sobre primeros auxilios.
 - d. Informar sobre cómo utilizar una máquina nueva.
 - e. Evaluar los riesgos existentes de un puesto de trabajo.
 - f. Elaborar y comunicar un plan de emergencia.
 - g. Ponerse unas gafas protectoras. [Reflexiona sobre lo siguiente ¿qué pasa si las gafas protectoras no son las adecuadas o no se ha formado o informado al trabajador/a sobre cómo debe utilizarlas? ¿Qué pasa si el trabajador/a necesita gafas graduadas y las que le facilitan no lo están?]
2. Analiza la siguiente situación: Un trabajador/a manipula una máquina sin ningún tipo de protección. Mediante una tormenta de ideas y durante cinco minutos aproximadamente podemos reflexionar, sobre cuáles pueden haber sido las causas para que el trabajador/a manipule una máquina sin ningún tipo de protección.
 - a. Determina qué obligaciones se están incumpliendo y las responsabilidades en que se incurren.
 - b. En estas circunstancias, ¿puede el trabajador o trabajadora abandonar su puesto de trabajo?

[En esta actividad procede informar sobre el derecho que asiste a un trabajador/a de avisar ante esta situación al delegado o delegada de prevención de su empresa. Este delegado/a de prevención puede paralizar la actividad y notificarlo al comité de seguridad y salud y a través de éste a la inspección de trabajo. Este derecho le asiste como trabajador/a ante situaciones de riesgo grave e inminente].

3. Los fabricantes, importadores y suministradores de máquinas, equipos, productos y herramientas de trabajo constituyen un grupo de agentes sociales directamente implicados en la prevención de riesgos laborales. Organizada una breve discusión en grupos pequeños (cuatro o cinco alumnos o alumnas) para determinar qué actuaciones creéis conveniente que deben realizar para evitar riesgos.

Actividad 5: A lo largo del curso es habitual que los alumnos/as visiten un centro de producción, normalmente alguna empresa que tenga planificadas actuaciones informativas, divulgativas y educativas de su función en la sociedad local. Durante la realización de esta visita se pueden abordar contenidos propios de la prevención de riesgos laborales. A modo de ejemplo, el alumnado pueden ir recogiendo sus observaciones sobre aquellos aspectos vinculados a la prevención de riesgos así como realizar las preguntas necesarias para que, tras la visita, puedan realizar un informe en el que pongan de relieve los derechos y obligaciones en materia preventiva.

Actividad 6: Tras la lectura del Anexo IV, los alumnos y alumnas responderán a las siguientes cuestiones:

1. Resume los argumentos que en el texto aparecen en favor de que el Convenio colectivo sirva de instrumento de regulación de la prevención de riesgos laborales en las empresas. ¿Estás de acuerdo con estos argumentos? ¿Por qué?
2. ¿Cuál es el límite que presenta la autora a la negociación colectiva en la regulación de la prevención de riesgos laborales?
3. La negociación colectiva enfrenta los intereses de las dos partes fundamentales de la relación laboral. En materia de prevención de riesgos laborales, ¿qué parte está más interesada en que estos contenidos se incluyan en el convenio colectivo? ¿Qué argumentos esgrimen ambos agentes para defender su postura?

Actividad 7: Con el objetivo de analizar el proceso de negociación colectiva se puede desarrollar la técnica de role-playing siguiendo la siguiente propuesta:

- 1ª fase: Los alumnos y alumnas buscan información sobre un sector de actividad determinado (por ejemplo, la construcción), analizando especialmente la problemática que genera la accidentalidad laboral.
- 2ª fase: Dos grupos de tres alumnos o alumnas cada uno, asumen el papel de representantes empresariales de los trabajadores y trabajadoras, respectivamente, y prepararán la defensa de los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales que deben incluirse en el convenio colectivo.

- 3ª fase: Los dos grupos debaten y negocian ante el resto de la clase los contenidos del convenio colectivo que se pretende obtener.
- 4ª fase: Todos los alumnos y alumnas elaboran un informe final en el que resumen los argumentos de cada postura dramatizada, los acuerdos adoptados y las soluciones que el convenio colectivo ofrece a los problemas analizados.

5. ORGANIZACIÓN

El método a utilizar en cada momento va a exigir formas concretas de organización del trabajo en el aula. El trabajo individual y posterior exposición de resultados (actividades 1, 3, 4 y 6) requerirá, por lo general, una disposición del alumnado en gran grupo. Esta distribución espacial debe cuidar, al menos, dos aspectos de suma importancia. En primer lugar, debe posibilitar el acceso de todos los componentes del grupo a los recursos educativos utilizados. En segundo lugar, con el fin de favorecer el intercambio de opiniones e ideas en el aula, debemos distribuirnos facilitando la interacción de todos los individuos del grupo.

El aprendizaje cooperativo propio de las actividades que desarrollan estrategias metodológicas de indagación (actividades 2, 5 y 7), precisa que el alumnado se distribuyan en pequeños grupos de trabajo donde puedan aportar sus ideas para alcanzar el resultado final.

Por su parte, consideramos que la organización del tiempo se debe hacer de forma que se adecue a los distintos ritmos de aprendizaje de los alumnos y alumnas, evitando las situaciones de ansiedad en la realización de tareas, el aburrimiento y la desmotivación. Las actividades propuestas para abordar los contenidos de la prevención de riesgos laborales deben completar las que el docente estime oportunas para el desarrollo del resto de contenidos. Por ello, pensamos que deben elegirse aquellas que mejor se ajusten al grupo de alumnos y alumnas con el que se trabaja. Estimamos que las actividades individuales de lectura y reflexión se pueden desarrollar en una sesión de 50 a 60 minutos. Las actividades de indagación precisarán de una mayor dedicación en el aula, al menos dos sesiones, además del correspondiente tiempo de preparación y síntesis final de las actividades por parte del alumnado fuera del aula.

6. RECURSOS

La selección de materiales didácticos se ha realizado teniendo en cuenta la conveniencia de fomentar el trabajo autónomo y la importancia concedida al hecho de que nuestros alumnos y alumnas se aprehendan de los procedimientos de indagación. Además, los materiales y recursos didácticos puestos a disposición de nuestros/as discentes deben ofrecerles la oportunidad de disfrutar de una buena selección de contenidos, así como de variedad de puntos de vista, de forma que les ayude a formarse su propia opinión y criterio acerca de los diversos temas que se integran en nuestra materia.

Además del libro de texto del alumnado, se deben aportar libros de textos complementarios al aula, con el fin de cuidar que esta utilización del manual básico no se convierta en la única fuente utilizada por los y las estudiantes.

La prensa diaria y las publicaciones periódicas especializadas se presentan como un referente básico de esta materia y necesario para realizar algunas actividades. En el mismo sentido, tenemos que destacar el uso de las nuevas tecnologías, dada la gran difusión que los recursos informáticos y las tecnologías de la información (entre las que destaca Internet) tienen entre los colectivos a los que nos dirigimos y la necesidad de encauzar su utilización hacia fines pedagógicos.

7. EVALUACIÓN

Criterios de Evaluación

Para apreciar si el alumnado alcanza los objetivos previstos en esta unidad didáctica presentamos los siguientes criterios de evaluación:

- Enumerar los objetivos perseguidos por el departamento de gestión de recursos humanos en cada una de sus funciones y tareas.
- Enunciar los principales derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, así como los deberes fundamentales del empresario/a.
- Utilizar de forma ordenada los distintos recursos puestos a su disposición.
- Presentar los informes requeridos respetando unas normas básicas de elaboración de trabajos y utilizando los conceptos aprendidos y el vocabulario adecuado.
- Valorar la importancia del factor humano en la empresa y la conveniencia de aplicar y adoptar los oportunos procesos de prevención de riesgos laborales.

Instrumentos de Evaluación

Para una adecuada presentación de los instrumentos vamos a organizarlos en dos grupos: a) Instrumentos para la evaluación del aprendizaje a través de las actividades de enseñanza; y b) Pruebas específicas de evaluación.

A) Instrumentos para la evaluación del aprendizaje a través de las actividades de enseñanza.

La *observación* de las intervenciones de los alumnos y alumnas en el aula en la realización de sus trabajos individuales y en grupo se presenta como un instrumento privilegiado para evaluar toda la gama de contenidos actitudinales, al mismo tiempo, aunque en menor medida, que los conceptuales y procedimentales. Lejos de ser una observación casual, este instrumento debe caracterizarse por su sistematización, por lo que estas observaciones se registrarán utilizando Escalas de Valoración, Listas de Control y Registros Anecdóticos, de modo que nos facilite la selección de la información relevante y útil. En estos documentos quedarán reflejados la comprensión de los contenidos desarrollados, la utilización correcta de los procedimientos ensayados, así como determinadas actitudes en cuanto al grado de participación y respeto hacia el trabajo de los demás y, en general, se reflejará si los alumnos y alumnas manifiestan de hecho los comportamientos que se les pretendía enseñar.

Revisión de los pequeños Informes y resúmenes elaborados de manera individual y colectiva, así como la *Revisión del Cuaderno del Alumno y la Alumna*. Se observará si los informes presentados reflejan un orden y claridad suficiente, así como una adecuada utilización de técnicas para la transmisión de la información, si existe capacidad de observación, descripción y análisis, si se manifiesta una comprensión adecuada del vocabulario específico y una apropiada expresión escrita e, incluso, si la búsqueda de fuentes y la explotación de datos se realiza con rigor y coherencia. En el mismo sentido se llevará a cabo una *Revisión de la realización de los ejercicios prácticos* que se proponen en las actividades, observando que identifican las distintas fases a seguir en los procedimientos, así como las carencias en el manejo de los mismos.

B) Pruebas específicas de evaluación.

Se realizarán pruebas objetivas que permitan una valoración sobre el dominio de la terminología, el conocimiento de los principios básicos expuestos y la comprensión y aplicación de los contenidos. Estas pruebas son los tradicionales exámenes para evaluar, fundamentalmente, conceptos y procedimientos. Entre estas pruebas encontraremos:

Definición del significado, se trata de pedir al alumno/a que genere o produzca una definición del significado de un concepto, atendiendo especialmente al uso que el individuo hace de sus propias palabras.

Reconocimiento de la definición, pediremos al alumno/a que reconozca el significado de un concepto entre varias posibilidades.

Exposición temática, en la que se solicita que el alumno/a realice una composición o exposición organizada, escrita u oral, sobre determinada área conceptual, poniendo especial énfasis en la apreciación sobre su capacidad para relacionar entre sí conceptos de modo significativo.

Identificación y categorización de ejemplos, se trataría de pedir al alumno/a que identificara ejemplos o situaciones relacionadas con un concepto.

Aplicación a la solución de problemas, en la que se trataría de presentar al alumno/a situaciones-problemas cuya solución requiera la activación de un concepto antes aprendido.

Como hemos dicho, estas mismas técnicas pueden aplicarse en la evaluación de contenidos procedimentales, pues puede preguntarse al alumno/a sobre qué acciones componen un determinado proceso, cómo deben sucederse o el uso y aplicación de este conocimiento a situaciones particulares.

8. BIBLIOGRAFÍA

GRAU RÍOS, M. (1999): "La dualidad Coste-Beneficio de la Prevención de Riesgos Laborales", en: *La prevención de riesgos laborales: un reto permanente*. Libro de actas del IV Congreso Andaluz de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo. Córdoba: Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

ESPLUGA, J. y CABALLERO, J. (2005): *Introducción a la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Ariel.

MELÉNDEZ MORILLO-VELÁZQUEZ, L. (2004): *La Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.

RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G. y ÁLVAREZ CUESTA, H. (2004): *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*. León: Universidad de León.

ANEXO I

LA DUALIDAD COSTE-BENEFICIO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MARIO GRAU RÍOS

“Ocurre que al año se superan el millar de muertes por accidente de trabajo y se contabilizan más de diez mil accidentes graves y más de 600.000 accidentes con baja, sumando un total de más de 1.200.000 accidentes de todo tipo, sin contar los denominados in itinere (en el desplazamiento entre el domicilio y el centro de trabajo), los accidentes blancos (sin consecuencias para la integridad de las personas) y las enfermedades profesionales (de las que existe un marcado sub-registro).

[...]

Los accidentes y enfermedades profesionales acarrear unos elevados costes humanos y socio-económicos. La pérdida de la vida, el sufrimiento e inhabilitación temporal, con posibles secuelas más o menos graves que pueden llegar a incapacidades más o menos absolutas, no sólo para intentar volver al trabajo sino también para desenvolverse en el resto de la actividad diaria, suponen unos costes tan altos en términos humanos que no pueden reflejarse en modo alguno en datos numéricos. En primer término son costes para la víctima y sus allegados, cuya vida muchas veces quedará alterada para siempre en virtud del deterioro causado de la calidad de vida, que une al dolor físico, que pudiera sufrirse, un componente psicosocial no menos doloroso...

No obstante, los accidentes suponen, además, una elevada repercusión en términos económicos. Las estimaciones más ligeras traducen los números anteriormente citados de la siniestralidad en España en unas pérdidas cuantificadas en más de quince millones de jornadas al año con unos costes socioeconómicos, directos e indirectos, que como mínimo superan los dos billones de pesetas. Dato un tanto escalofriante si se compara con el P.I.B., unos 67 billones de pesetas o con los presupuestos del Estado que suponen alrededor de los 30 billones de pesetas.

[...]

La siniestralidad afecta, en primer lugar, a las personas que se accidentan y a su entorno inmediato. Pero también afecta a las empresas y, en consecuencia, por los costes humanos y económicos, repercute en el conjunto de la sociedad.

Los costes totales para la empresa pueden desagregarse en costes asegurados (primas de seguros), más costes no asegurados de carácter fijo, como son los relativos a la prevención y protección, incluido el mantenimiento preventivo, más costes variables directos (no asegurados), como los primeros auxilios, traslado a centro asistencial, pago de la diferencia de la prestación

de la seguridad social, más los costes variables indirectos (no asegurados). Entre estos costes, se encuentran los daños a instalaciones, materias primas y productos, las pérdidas de producción, los costes de investigación de los accidentes y la elaboración de los informes, la pérdida de productividad y eficiencia, los costes de sustitución de los accidentados con nuevas contrataciones y la correspondiente formación, los costes de la vuelta de los trabajadores accidentados rehabilitados, los costes por repercusión en otras secciones, los costes por responsabilidad (multas, recargo de prestaciones, penalizaciones), deterioro de la imagen de empresa, pérdida de clientela, conflictos laborales...

Pero el conjunto de la sociedad también sufre los costes, no sólo humanos y materiales en quienes son víctimas de la siniestralidad, sino en lo que supone para el conjunto, las indemnizaciones y las pensiones, las investigaciones y los informes, los procesos judiciales, la infraestructura de las Administraciones Públicas (Órganos técnicos de seguridad y salud en el trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social...), la pérdida de personas cualificadas (pérdida de capital humano) y de bienes de producción que devienen en improductivos.

Existe, por lo tanto, un alto coste de oportunidad, por quemar recursos en este problema que podrían ser invertidos en otras áreas como la vivienda, la educación, la sanidad. Sin contar con otras repercusiones, como el encarecimiento de los productos y servicios precisamente por el traslado de los costes de la empresa al precio de los mismos.

[...]

Viene diciéndose hasta la saciedad que la prevención más que unos costes supone una excelente inversión empresarial.

Y en efecto, de una manera directa y tangible las inversiones en seguridad conducen a través de amortizaciones a incrementos patrimoniales, pudiendo contabilizar unos menores costes en quienes optan por el autoaseguramiento, obtener descuentos en las primas de seguros, rebajas en las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales según determina la Ley General de la Seguridad Social y prevé el Plan de acción, así como posibles subvenciones y otros incentivos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y asimismo en el Plan de acción.

Pero de una manera indirecta (intangibles) es indudable, y así lo han podido comprobar las empresas que invierten en prevención, que tal inversión representa un elemento estratégico de la empresa, con una mayor eficacia en los objetivos económicos y sociales, alcanzando:

- Mejora en la calidad de los productos y servicios que ofrecen a la sociedad (integración calidad-prevención).
- Mejora de la productividad, al ser el sistema productivo más eficaz (los accidentes y los incidentes son síntomas de fallos).

- Mejora del clima laboral, con actitudes favorables, entendimiento y cooperación, con ausencia de conflictos y todo tipo de malestar.
- Mejora de la imagen externa hacia los clientes y consumidores, las asociaciones, las administraciones públicas, la sociedad en su conjunto.
- Se evitan sanciones administrativas, se reducen los costes de siniestralidad y de los incidentes, se genera riqueza en el entorno, se propaga la cultura de la prevención, se colabora con los servicios públicos que asimismo ven mejoradas sus prestaciones.”

ANEXO II

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley de Prevención de riesgos Laborales (LPRL) establece el deber de todo empresario a responsabilizarse de la prevención de riesgos en sus centros de trabajo. Para cumplir este deber, el empresario puede asumir personalmente dicha actividad, puede designar a uno o más trabajadores que se encarguen de ello o puede recurrir a un servicio de prevención propio o ajeno. En todo caso, la LPRL reconoce el derecho de los trabajadores a participar en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas, constituyéndose este derecho como un derecho individual, aunque ejercido de forma colectiva. De este modo, la LPRL supera la anterior normativa en la materia implicando a tres agentes en la prevención de riesgos en la empresa, a saber: el empresario, los técnicos de prevención y los trabajadores.

La participación de los trabajadores en la identificación y evaluación de riesgos, así como en la determinación de las medidas y procedimientos preventivos encuentra su justificación en un doble razonamiento. En primer término, aunque es indudable la conveniencia de realizar estas labores desde un punto de vista técnico y científico, esta determinación objetiva se perfecciona ciertamente con la óptica subjetiva del individuo en su tarea cotidiana; el trabajador conoce de primera mano los riesgos a los que se enfrenta y puede aportar ideas sobre cómo aplicar las medidas preventivas adecuadas. En segundo lugar, porque la valoración por parte de los trabajadores de lo que se debe hacer para protegerse de unos riesgos facilita la puesta en práctica de las medidas que ellos mismos deciden.

La LPRL establece dos mecanismos de participación: los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, que vienen a sumarse a los Delegados de Personal y Comités de Empresa reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, dando así mayor amplitud al mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución Española cuando emplaza a los poderes públicos a promover *“eficazmente las diversas formas de participación en la empresa”*.

Los Delegados de Prevención representan a los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas de hasta treinta trabajadores será el Delegado de Personal quien asuma las funciones específicas en materia preventiva. En las empresas de treinta y uno o más trabajadores el número de delegados de prevención irá aumentando hasta alcanzar un máximo de ocho. En todo caso, los delegados de prevención se elegirán por y entre los delegados de personal.

El artículo 36 LPRL dispone las siguientes competencias para los delegados de prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- c) Ser consultados por el empresario antes de la adopción de decisiones sobre planificación y organización del trabajo, organización y desarrollo de las actividades preventivas y designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa preventiva.

Para poder ejercer estas competencias, el mismo artículo mencionado, las instrumentaliza en una serie de facultades que se concretan y sintetizan en la capacidad de estos delegados para recibir información, acompañar a los técnicos de prevención e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social durante sus visitas, así como instar al empresario para que adopte las oportunas medidas de carácter preventivo.

El Comité de Seguridad y Salud se define como órgano paritario y colegiado para el ejercicio efectivo de la participación de los trabajadores a través de sus representantes, con la función esencial de servir de órgano de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. La calificación de este comité como paritario y colegiado implica que sus funciones van a ser realizadas por las dos partes implicadas en la relación laboral (empresario y trabajador) y en igual número.

Este Comité ha de constituirse obligatoriamente en todas las empresas y centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores. Su composición contendrá necesariamente igual número de representantes del empresario y delegados de prevención, además podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa así como ajenos a la misma y los trabajadores que cuenten con cualificación o información concretas al caso analizado.

Según el artículo 39 LPRL, el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Del mismo modo que con los delegados de prevención, la LPRL instrumentaliza estas competencias genéricas en una serie de facultades que se resumen en la capacidad para conocer la situación sobre prevención de riesgos, los documentos e informes sobre condiciones de trabajo, los daños producidos a la salud de los trabajadores y la memoria y programación anuales de los servicios de prevención.

ANEXO III

RESPONSABILIDADES LEGALES EN PREVENCIÓN

JOSEP ESPLUGA Y JAVIER CABALLERO

“La protección de la salud en el trabajo y la realización de actividades de prevención de riesgos laborales son responsabilidad de diversos tipos de agentes sociales. Los más relevantes son los siguientes:

- El empresario/a.
- El personal directivo.
- El trabajador/a.
- El técnico/a del servicio de prevención (y otros especialistas de prevención de la empresa).
- Los fabricantes, importadores y suministradores de máquinas, equipos, productos y herramientas de trabajo.
- Las entidades gestoras y las mutuas de AATT y EEPP.
- Los servicios de prevención ajenos.

Desde el punto de vista legal estos agentes pueden incurrir en diversos tipos de responsabilidad:

- *Responsabilidad administrativa:* Imputable al empresario por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales. Las infracciones pueden ser leves, graves o muy graves, y su consecuencia son sanciones. La autoridad laboral puede establecer ciertas limitaciones (como, por ejemplo, denegar la capacidad de la empresa para contratar con la administración pública) e incluso puede decidir el cese de la actividad de la empresa.

- *Responsabilidad en materia de Seguridad Social:* Imputable al empresario por no asegurar los accidentes... Esta responsabilidad se adquiere también por no hacer los reconocimientos médicos pertinentes a los trabajadores (en función de los riesgos a los que estén expuestos). Las consecuencias de la vulneración de esta responsabilidad consisten en aumentos de las primas (cuotas a la Seguridad Social) por incumplir las obligaciones en prevención de riesgos laborales...

- *Responsabilidad civil:* Para que exista esta responsabilidad es necesario que se causen daños por culpa o negligencia, y la responsabilidad precisamente consiste en reparar los daños y perjuicios sufridos por las víctimas. Puede ser aplicada a cualquiera de los agentes sociales implicados (empresarios, trabajadores, técnicos de prevención, etc.).

- *Responsabilidad penal*: La responsabilidad penal da lugar a una serie de delitos en caso de que no se cumplan las obligaciones establecidas legalmente. En el caso que nos ocupa el más común sería el delito de riesgo, que sanciona la mera puesta en riesgo de la seguridad y salud de los trabajadores por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales... Puede ser aplicada a cualquiera de los agentes sociales implicados (empresarios, técnicos de prevención, etc.).

- Por otro lado, también se puede hacer referencia al “recargo de prestaciones”... que implica la posibilidad de añadir un recargo del 30 al 50 % sobre la correspondiente prestación cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se debe a una falta de medidas de seguridad (recae directamente sobre la empresa).

- Como se puede observar, las responsabilidades legales son aplicables especialmente al empresario, ya que sobre él recae la mayor parte de deberes de prevención... la LPRL es una normativa que establece, principalmente, obligaciones para el empresario y derechos para los trabajadores, dos cosas que se presentan indefectiblemente unidas. Así, un vistazo a los derechos de los trabajadores nos informa también, al mismo tiempo, de ciertas obligaciones del empresario.

Respecto a la prevención de riesgos laborales, los trabajadores pueden exigir como mínimo los siguientes derechos:

- Recibir información sobre riesgos, medidas preventivas y planes de emergencia.
- Recibir formación teórica y práctica en materia preventiva.
- Formular propuestas para mejorar la seguridad y la salud.
- Participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo.
- Disponer de vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- Recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que no se garantiza la seguridad y salud en el trabajo.
- Interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo si consideran que existe riesgo grave e inminente.

No obstante, ello no implica que los trabajadores no tengan también unos deberes que cumplir. La LPRL (art. 29) establece que las obligaciones de los trabajadores, de acuerdo con su formación y *siguiendo las instrucciones del empresario*, son:

- Velar por su propia salud y seguridad en el trabajo (y por la de otros a quienes pueda afectar).
- Usar adecuadamente los medios y herramientas para desarrollar su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos de protección individual (de acuerdo con las instrucciones recibidas).

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar sobre cualquier situación que, a su parecer, suponga riesgo para la seguridad y la salud.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones legales para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Como se puede observar, para que los trabajadores puedan cumplir la mayoría de sus obligaciones, es necesario que el empresario haya cumplido previamente buena parte de las suyas.”

ANEXO IV

COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LOURDES MELÉNDEZ MORILLO-VELÁZQUEZ

“No cabe duda de la importancia que en un tema como el de la prevención de los riesgos en el trabajo, asume la negociación colectiva. Ello es así por varios motivos. Primero, por la función que tanto la norma constitucional como las normas de legalidad ordinaria atribuyen al convenio colectivo de ser el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto. Segundo, porque el convenio colectivo se configura como la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación.

A las razones apuntadas, debe añadirse además, que la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos producidos como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como el acoso moral en el trabajo o “mobbing”, o las nuevas enfermedades que pueden generarse como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están suficientemente estudiados.

Teniendo en cuenta la importancia de la negociación colectiva, uno de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue potenciar su papel como una de las vías para establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; en este sentido la LPRL reconoce al convenio colectivo su carácter de fuente normativa en materia de prevención. Aunque ello, sin olvidar que la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es una labor fundamentalmente normativa, por lo que si se aprecia algún vacío de regulación en la materia, se debe exigir al legislador su cobertura y no permitir que el convenio colectivo se convierta por sistema en el sustituto de la regulación legal o reglamentaria.”



