

5.1 LAS GRANDES EMPRESAS, UN PUNTO Y APARTE A IMITAR

Entender la seguridad laboral como un punto clave para la buena economía



Las grandes empresas cumplen con creces la Ley de Prevención, pero el dato resulta irrelevante desde el momento en que sólo representan poco más del 1% del tejido productivo español. Cuando se atienden sus planteamientos y criterios acerca de esa norma, todo parece diferente: el lenguaje que emplean, su visión de la seguridad laboral, su disposición para emplear los

medios necesarios y, en definitiva, la existencia de una conciencia preventiva que pretenden integrar –cuando no lo está del todo– en sus estructuras. Algunos comportamientos resultan modélicos y su ejemplo tendría que servir de pauta a quienes todavía no aciertan a entender que la prevención es un valor añadido de capital importancia para las cuentas de resultados.

En general, las grandes compañías suelen cumplir con creces la Ley de Prevención.

Total Petrochemicals:
«Si no se puede gestionar adecuadamente el control de riesgos, no se podrán gestionar convenientemente los negocios»

a la hora de cumplir –o incumplir– la Ley sirven a los grandes para corregir problemas, lo que hacen aplicando medios y recursos que no están generalmente al alcance de las pymes. Sucede que el legislador no distingue entre pequeña y gran empresa –su voluntad es la de aproximarse lo más posible a esa dualidad para tener en cuenta sus características–, y esta especie de criterio global es una de las circunstancias que pueden inducir a acusar a la Ley de cierta insensibilidad. Lo cierto es que la gran empresa actúa de una manera diferente porque ha asentado una conciencia preventiva en su estructura, lo que no ocurre en la pequeña. He ahí la línea que separa sus actuaciones y certezas.

EL CONTROL DE RIESGOS

En efecto, es esa filosofía la que marca las grandes diferencias y la que hace decir a Pol Hoorelbeke, director general de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Total Petrochemicals, que «si no aseguramos conocer los fallos de los accidentes, no estaremos en disposición de garantizar que no se produzcan». Por lo tanto, pues, la clave es identificar las actividades de gestión de seguridad y definir al detalle sus funciones para someterlas al más estricto control.

No se agota en ese enunciado la importancia de conocer los riesgos. Para el mismo director general –se trata de una opinión prácticamente generalizada entre

Pese a las diferencias existentes, los objetivos son coincidentes con los de las pequeñas empresas, de manera que, en muchos aspectos, las soluciones que aplican servirían para las de menor volumen, al menos como ejemplo a seguir. Algunas macroempresas han valorado en 4.000 euros el coste promedio de un accidente grave. El dato sería aplicable en cualquier pyme. Lo que cambia es el enfoque de unos y otros sobre la accidentalidad laboral. «Más importantes que los accidentes en sí son los fallos que los causan», ha dicho el

representante de una multinacional asentada en España. He ahí el abismo que separa a unas de otras. Mientras las grandes empresas se empeñan en trascender el marco de la propia Ley, a las pequeñas empresas bastante les va, la mayoría de las veces, con atender como pueden los requisitos formales de la normativa.

«En muchas ocasiones, la pequeña empresa actúa como pagana de la grande», manifestó recientemente Fernando Villalobos, director general de Salud Laboral de las Islas Baleares. Es decir, los defectos en los que incurrir los pequeños

Endesa considera la seguridad como una virtud superior de la empresa.



las empresas de gran calado—, «si no se puede gestionar de una forma adecuada el control de riesgos, no se podrán gestionar convenientemente los negocios». De lo cual se deduce que la prevención es un bien en sí mismo, una inversión necesaria para el buen funcionamiento de la empresa, un valor añadido de excepcional importancia que incide directamente en la buena economía de la empresa.

El enunciado de esa filosofía hace inevitable que nos preguntemos cómo se gestionan los riesgos. «Se trata de un concepto; no es nada físico», responde Hoorrelbeke. Lo que quiere decir que, detrás de todo, el planteamiento sobre seguridad descansa en estar en una permanente actitud de alerta, de observación, de análisis de situaciones, de control, en definitiva, porque «los accidentes no son aceptables». De lo que se desprende que las empresas más avanzadas en prevención orientan sus políticas de seguridad hacia la gestión de los riesgos. «Aceptar la existencia de un riesgo no significa admitir un accidente».

En teoría, una pyme tendría que estar a una gran distancia de tales planteamientos. Si apenas puede atender las exigencias de prevención que marca la Ley, ¿cómo pensar en hacer un seguimiento riguroso de los riesgos? Sin embargo, los principios enunciados —especialmente la consideración de que la prevención es un valor añadido que determina una buena cuenta de resultados— tendrían que hacer pensar a los pequeños empresarios sobre la importancia de admitir la seguridad como norma básica del fun-

Endesa:
«La obra definitiva de una empresa es conseguir el mayor número posible de trabajadores que compartan esos valores de seguridad»

cionamiento de sus compañías. No se trata de empezar la casa por el tejado, sino de aprovechar las experiencias ajenas para disponer de bases sólidas para el buen negocio.

VIRTUD SUPERIOR DE LA EMPRESA

Para una empresa como Endesa, con unos 25.000 trabajadores directos y otros 75.000 con contratistas, «la prevención añade valor a la corporación», en palabras de Pedro Negro, su director de Políticas de Seguridad Laboral y Contratistas: «Nuestros trabajos tienen que ser excelentes en materia de seguridad, lo cual se consigue si se parte de la base de que la seguridad es una virtud superior de la empresa». Y a continuación añade: «La obra definitiva de una empresa es conseguir el mayor número posible de trabajadores que compartan esos valores de seguridad».

Naturalmente, para Endesa la seguridad encabeza el ranking de los valores de la empresa, de ahí la importancia que se le da al denominado «gestor de conocimientos» en materia de prevención: «Sus principios tienen que ser muy claros, de



General Motors:
«Ninguna de las cosas que hagamos comprometerá la integridad física de nuestros empleados»

manera que pueda materializar sus discursos en temas concretos, con una gran capacidad de comunicación para que sus discursos puedan ser origen de debates, refutaciones, nuevas ideas e iniciativas, movilizandolas voluntades, creando foros de conocimiento y organizando sistemas sobre seguridad».

UNA PRIORIDAD

La seguridad es tan importante para la multinacional General Motors que la recoge como una prioridad en su declaración de principios. La propia seguridad laboral, la salud, la ergonomía y la higiene industrial –valores todos ellos interrelacionados– están integradas en el consejo de direc-



LAS REFLEXIONES DEL PORTAVOZ DE IBERDROLA

Para un portavoz tan cualificado de la gran empresa como Antonio Moreno Ucelay, del Grupo Iberdrola, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que acaba de cumplir su primera década de vida, marca un antes y un después, y es una norma necesaria en la medida en que integra y armoniza. Ha sido su desarrollo posterior, que no ha cubierto todo lo que tenía que abordar, lo que ha suscitado efectos negativos y algunas distorsiones que él mismo enumeró para que se reflexionara sobre ellas.

Lo que Antonio Moreno calificó como «ámbito dual de las mutuas» puede afectar, señaló, a los servicios de prevención ajenos en la medida en que facilitarían los trasvases de

los servicios de prevención propios. Expresó asimismo sus dudas sobre la viabilidad real de los servicios de prevención ajenos, su composición y la formación y acreditación de sus profesionales. También sobre las auditorías legales y sobre la certificación de los sistemas de gestión de la prevención voluntarios.

En otro orden de cosas, pero siempre manteniendo su llamada a la reflexión, manifestó que habría que insistir en la coordinación interdepartamental, para evitar duplicidad de inspecciones, y en armonizar criterios autonómicos. También abogó por una concreción normativa, puesto que la Ley de Prevención plantea ciertos problemas de incomprensión y da pie a

interpretaciones diferentes, con el subsiguiente efecto burocrático. Se cuestionó asimismo la responsabilidad del promotor de obras, que no siempre conoce el oficio, cuando hay profesionales que firman proyectos de los que sí deben responsabilizarse.

¿Han valorado los empresarios si se ha aprovechado al cien por cien la Ley de Prevención?, se preguntó el representante de Iberdrola. «El balance final es positivo, pero hay que aprovechar los actuales momentos históricos para mejorar algunos aspectos; la formación, por ejemplo, el exceso de burocracia, las soluciones demasiado formales». «Las últimas reformas no han sido eficaces», concluyó.

ción. Merece la pena leer uno de los párrafos de su declaración de principios en la materia: «Ninguna de las cosas que hagamos comprometerá la integridad física de nuestros empleados. Es responsabilidad de la dirección poner en marcha acciones para ayudar a todos nuestros empleados a procurar un ambiente de trabajo sano y sin riesgos».

Su configuración como multinacional confiere a General Motors unas características de gran interés, según expuso Víctor Alcalde, director regional médico para Europa. Hay una permanente comunicación entre los distintos centros regionales. Ello confiere grandes ventajas extrapolables a todos los centros de la red. Las directrices básicas vienen determinadas por las oficinas centrales con una gran tradición en prevención. «De lo que se deduce que un país que no posee esa tradición, se incorpora inmediatamente a ella», dijo Alcalde.

El constante intercambio de información hace que se subsanen errores, que se analicen y se descubran riesgos en otros centros de trabajo, que se mejoren los métodos de identificación de problemas, los elementos de ergonomía estandariza-

Metro de Medellín:
Su cultura de seguridad incluye un capítulo de ingeniería de riesgos y de observación del comportamiento seguro

dos y las bases para superar las auditorías que se efectúan periódicamente. Se tiende, pues, a la globalización del sistema de seguridad, lo cual es positivo por la uniformidad que se consigue respecto a principios y métodos de aplicación. «A veces surgen discrepancias, por las diferentes concepciones o culturas de cada país, pero se superan en aras de obtener resultados que mejoran las prácticas y los resultados».

EL METRO DE MEDELLÍN

A otros niveles –al otro lado del Atlántico–, resulta muy interesante la experiencia de una empresa como la del Metro de Medellín (Colombia), inau-

gurado en 1995 y con la voluntad de convertirse en 2020 en una organización de categoría mundial, líder en los servicios públicos de transporte. Las premisas para conseguir tan ambiciosos objetivos pasan por una política de aplicar parámetros de calidad de vida que incluye un principio de seguridad integral, cuyos niveles operativos pasan por minimizar la situaciones de riesgo.

El reglamento de operaciones posee certificaciones de la norma ISO 9001; banco de ideas, para mejorar las herramientas, equipos y sistemas; métodos de análisis de incidentes y accidentes; formación y reentrenamiento que asegure la capacitación del personal. Las acciones de seguridad incluyen componentes que fortalecen la cultura de seguridad de las personas, entre ellos un capítulo de ingeniería de riesgos y la observación del comportamiento seguro.

ACTORES RESPONSABLES

El prestigio de que goza la empresa Michelin en materia de seguridad está ganado a pulso. De entrada, los mandos de la multinacional están comprometidos en la dinámica denominada «Resultado



Las grandes empresas pueden corregir deficiencias en la aplicación de la Ley aprovechando los errores de las pymes, dotadas de menos medios.



Metro de Medellín (en la foto, el metro cable) aplica el principio de seguridad integral.

y responsabilidad». En función de la misma, la seguridad de los empleados es primordial: «Para avanzar en este terreno, cada miembro de la empresa debe convertirse en un actor responsable». Todo ello implica una decidida apuesta por la formación de las personas.

El nivel de operaciones de seguridad en la empresa se concreta en la máxima de que «la seguridad es la primera prioridad y no es admisible situación de riesgo alguna». Todo ello conduce, entre otros aspectos, a desarrollar planes de progreso en la materia y de formación e información de los trabajadores; a velar por el respeto de los métodos que se aplican; a garantizar la seguridad de los equipos de trabajo, a participar en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva, y a impulsar la investigación de los accidentes de trabajo.

Michelin:

«Para avanzar en seguridad, cada miembro de la empresa debe convertirse en un actor responsable»

Michelin dispone de múltiples herramientas para cumplir con esos objetivos. Entre ellas citamos las llamadas «observaciones preventivas de seguridad», que detectan deficiencias en métodos o formación de equipos; la figura del coordinador de seguridad de taller, cuya misión es ayudar a la línea de mando; los grupos prevenciónistas y de ergonomía, con misiones específicas en las situaciones de riesgo detectadas y en la búsqueda de soluciones concretas en el campo de la ergonomía; y el pilotaje de seguridad de taller, que revisa mensualmente la aplicación de la planificación preventiva.

De todo lo que antecede se desprende, tal como ha dicho Luis Hernández Cunchillos, responsable de Prevención y Medio Ambiente para España y Portugal de Michelin, que «la finalidad de la empresa no se reduce solamente a la economía».

CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD

También para Hewlett Packard España la identificación de los riesgos y de los impactos medioambientales constituye uno de los principios básicos de responsabilidad «moral y legal» que tienen empleados y directivos de la empresa, según puso de manifiesto Marisa Toral, directora del Servicio de Prevención de la empresa para España. La multinacional

***Hewlett Packard:
La multinacional
dispone de un código de
conducta que fomenta
en sus 700 proveedores
el trabajo responsable
y la seguridad
en el trabajo***

opera con un minucioso programa de planificación de métodos y acciones que evalúan los registros legales y verifican, mediante auditorías, su correcta ejecución. El éxito de las políticas preventivas se hace depender, inicialmente, del apoyo y liderazgo de la dirección, y posteriormente de la participación de los empleados en los distintos programas.

El pasado año se activaron los programas de formación y auto-evaluación de ergonomía en oficinas, a los que se incorporaron cerca de 30.000 empleados. También se proporcionó formación básica, vía *web*, sobre políticas y estándares corporativos de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente a 31.000 trabajadores.

Es notorio asimismo el interés de esta empresa por ampliar estas responsabilidades a sus 700 proveedores en todo el mundo. Dicha atención constituye el foco del programa de responsabilidad social y ambiental de la cadena de suministro. A través de un código de conducta empresarial, publicado en 2002, Hewlett Packard se compromete a trabajar con sus proveedores para asegurar un «funcionamiento social y ambientalmente responsable». Dos años más tarde, la empresa lideraría el desarrollo del denominado Código de Conducta de la Industria Electrónica para fomentar los derechos humanos, el respeto por el medio ambiente, la salud y la seguridad en el trabajo. A este respecto, también ha puesto en marcha iniciativas para que se cumplan esas normas y poder controlar el seguimiento apropiado de las mismas.

La escasa siniestralidad de esta gran obra descansa en la cooperación entre empresas y en la vigilancia en la aplicación de la norma.



5.2 NUEVO BARAJAS

Un modelo a seguir sobre coordinación en materia de seguridad

EN LA MAYOR OBRA CIVIL REALIZADA EN EUROPA, CON UN PRESUPUESTO DE 6.000 MILLONES DE EUROS, INTERVINIERON 1.000 EMPRESAS Y ÚNICAMENTE SE REGISTRARON TRES ACCIDENTES GRAVES

El nuevo aeropuerto de Barajas (Madrid), considerado como la obra civil de mayor envergadura realizada en Europa –con un presupuesto de 6.000 millones de euros–, es un ejemplo de la cooperación en materia de prevención de accidentes entre distintas empresas que concurren en un mismo proyecto.

La ejecución de las obras ha supuesto un éxito sin precedentes en materia de seguridad laboral: sólo se han registrado tres accidentes entre los 30.000 trabajadores, pertenecientes a 1.000 empresas, que intervinieron en las distintas fases de realización del proyecto. Las obras han durado diez años.

Tal como explicó recientemente José Jorge del Castillo, director General de Centros Logísticos Aeroportuarios, tan espectacular balance de resultados se debe, sobre todo, a la cooperación entre las empresas y a la vigilancia en la aplicación de la norma que se ha hecho del trabajo realizado por los demás, lo que ha supuesto una labor de enorme complejidad y sin precedentes en nuestro país. Dicha

complejidad se acentúa desde el momento en que también se ha velado, al mismo tiempo, por la seguridad de los usuarios, de la población circundante y del medio ambiente en el entorno de la terminal.

La coordinación de los distintos servicios de seguridad y la cooperación entre empresas ha supuesto, además, en opinión de José Jorge del Castillo, «un gran esfuerzo jurídico», gracias al cual se han evitado injerencias y colisión de responsabilidades entre las distintas empresas. «Todo ello podría servir de base y modelo a un inmenso organigrama de actuación preventiva en el futuro, capaz de prever la gran casuística de situaciones y responsabilidades que pueden darse en proyectos similares».

5.3 OPINIONES

CUESTIONARIO

» **1** Un somero análisis de la realidad advierte que la conciencia preventiva sólo parece haber calado en las grandes empresas. Si esto es así, ¿en qué medida pueden las macroempresas ayudar a desarrollar la conciencia preventiva en el resto del tejido productivo del país?

» **2** Los índices de accidentalidad dan la impresión de que están en relación directa con las inversiones y los medios que se dedican a la prevención. ¿Cree que es posible hacer variar esa tendencia?

» **3** Para una empresa como la suya, avanzada en el aspecto preventivo, ¿es la Ley de Prevención un buen cauce normativo para erradicar los accidentes o necesita aún evolucionar para acomodarse a esos objetivos?

» **4** En algunos aspectos, ¿están las actuaciones de su empresa en materia de prevención por encima de lo que marca la propia Ley?



POL HOORELBEKE

Director general de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Total Petrochemicals

«El desarrollar medidas de prevención no tiene que ver demasiado con los medios, sino con la actitud de las empresas»

» **1** Participamos muy activamente en varias federaciones empresariales. Desarrollamos metodologías y técnicas con la mayor gente posible. Además, ofrecemos cursos a pequeñas compañías en los que presentamos cuál es nuestra forma de trabajar en materia de prevención laboral.

» **2** Creo que fundamentalmente es una cuestión de actitud. Tenemos relaciones con muchos tipos de empresas, más grandes y más pequeñas, vemos cómo funcionan todas ellas, y no creo que el desarrollar mejor o peor las políticas de prevención tenga que ver demasiado con los medios, sino más bien con la actitud de esas empresas.

» **3** Tenemos la legislación, pero a partir de ahí, lo principal es la forma en la que se aplica, el comportamiento de cada uno es lo

que da validez. Es lo que tienen que entender y respetar las empresas, cumplir las normas que existen. Igual que no es posible poner un policía en cada carretera, en nuestro caso no se puede controlar absolutamente todo; lo que hay que tratar es que la actitud hacia esa legislación sea la positiva. Hay que convencer a la gente de que esto sirve realmente para evitar los accidentes, pero eso se consigue con los años.

» **4** La voluntad de Total es respetar la legislación existente, y si alguien en la empresa la incumple, no creo que llegue demasiado lejos. Tratamos de ir siempre un poco más lejos, es nuestra verdadera voluntad. Estamos dispuestos a llegar a cero accidentes. Para ello, en los más altos niveles de Total siempre hay una gran exigencia para seguir mejorando los índices de siniestralidad, todo el mundo está muy implicado.

JOSÉ MARÍA DE BONA NUMANCIA

Subdirector de Prevención
Laboral de Iberia S.A.



«No tiene mucho sentido la cultura del papel que ha implantado la Ley; tener papeles no significa un buen cumplimiento de la Ley»

»1 Hemos planteado que, como tenemos recursos, concienciación y una práctica muy amplia en el tema de la prevención, estaríamos en condiciones de ayudar a la pequeña empresa. El problema es cómo se instrumentaliza eso desde el punto de vista de la Administración y las responsabilidades. Como en prevención el responsable es el empresario, si se actúa en otra empresa, adquieres unas responsabilidades que no están claras en la normativa.

La entrada de las grandes empresas en las pequeñas es complicada, pero al menos existe la disposición.

»2 Creo que en la mayoría de las grandes empresas no existe un presupuesto específico para la prevención, pero su integración está a tales niveles que todos los procesos de la empresa implican una seguridad muy elevada. Lo que sí creo realmente es que no hay necesariamente una relación entre el dinero que se dedica a la prevención y los resultados.

»3 La Ley de Prevención ha tenido un papel muy bueno, ha desarrollado una cultura preventiva, ha creado una serie de

soportes, de procesos en la vida laboral de las empresas, pero estos diez años exigen que se haga una valoración de todas las ventajas y los inconvenientes que han tenido todos los puntos de la Ley. No creo que sea necesario introducir cambios legislativos, o al menos no más normas, pero hay que tomar conciencia de lo que ha fallado para intentar arreglarlo. Por ejemplo, no tiene mucho sentido la cultura del papel que ha implantado la Ley. Tener papeles no implica un buen cumplimiento de la Ley. Habría que tender a una legislación basada más en resultados que en tener unos determinados papeles.

»4 Nosotros hemos sido ejemplo por parte de los sindicatos en otras empresas de cómo se tiene que llevar a la práctica la negociación de los aspectos que la normativa permite en relación con la prevención. En algunas cosas hemos ido más allá de lo que la normativa prevé. Lo cual no quiere decir que seamos perfectos; tenemos problemas, como todo el mundo, pero procuramos mejorar todo aquello que pueda favorecer las condiciones laborales de los trabajadores.

5.3 OPINIONES



MARISA TORAL

Directora del Servicio
de Prevención
de Hewlett Packard España

»1 Es una cuestión muy interesante y de hecho creo que la tendencia es que la prevención de riesgos está muy implicada en las grandes corporaciones y no tanto en las pequeñas. Podríamos tener un rol importante a través de la responsabilidad social corporativa, ya que tenemos muchos proveedores y podríamos ayudar a educar, formar o compartir nuestra experiencia con otras empresas.

»2 La tendencia en HP es la reducción de los accidentes laborales en los últimos años; esto es así porque se ha integrado la prevención en casi todos los ámbitos de la corporación. Ciertamente, esto necesita una inversión, pero no sólo en recursos materiales sino también humanos, de información de los trabajadores.

«A veces el encorsetamiento de la legislación no nos permite desarrollar iniciativas de carácter privado»

Para reducir los niveles de accidentes en España creo que es necesario que haya una mayor inversión en los medios, tanto humanos como materiales.

»3 La LPRL es un buen instrumento, aunque a veces tiene demasiada complejidad en el desarrollo de los reglamentos asociados y por el encorsetamiento de la legislación, que no nos permite desarrollar iniciativas de carácter privado. El marco normativo es correcto porque se basa en un sistema de gestión, que es como realmente deberíamos trabajar en prevención.

»4 Intentamos cumplir la Ley siempre. Estar por encima es complicado porque cumplir la legislación representa un esfuerzo

muy importante. En algunos aspectos sí que estamos por encima, pero nos centramos en cumplir la normativa no sólo en España, sino en todos los países donde trabajamos. En países que están por debajo de la media de la Unión Europea en desarrollo tecnológico y legal, nosotros tenemos unos estándares que complementan la legislación local. En algunos países sí que estamos por encima, pero en España estamos a la par.

5.4 ENTREVISTA



MANUEL PALOMEQUE

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca

«Un problema añadido: la Ley no contempla soluciones de refuerzo de la prevención con los inmigrantes»

Un problema añadido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es afrontar las situaciones que plantea la inmigración, que viene suscitándose a raíz del constante flujo de corrientes migratorias a nuestro país, acrecentado en los últimos años. La realidad es que la norma básica que regula la seguridad laboral en España no ha previsto el crecimiento

espectacular de este fenómeno, que genera situaciones a veces conflictivas por las características de los inmigrantes y la necesidad de ciclos de formación y de atenciones especiales no siempre adecuadamente atendidas. Sobre todo ello mantuvimos una breve conversación con Manuel Palomeque, catedrático del Derecho del Trabajo de la

En términos generales, ¿cuál es su diagnóstico de la situación?

Parece que la gente entra de puntillas en el tema cuando se trata de algo tan grave y fundamental. No hay un tratamiento específico en el marco normativo. La Ley no contempla ninguna solución en materia de refuerzo de la prevención con la inmigración. No suscita un debate normativo específico. Se enmarca dentro de la precarización de las condiciones de trabajo en cuanto a la regularidad, la discriminación práctica, la vinculación por contratos temporales, etcétera. Sólo eso...

El legislador lo tendrá que afrontar de alguna manera...

El legislador lo despacha con formulaciones de carácter general como «la

«En la práctica, la formación no es suficiente porque hay elementos culturales de rechazo agravados en el ámbito del empleo y de las condiciones del trabajo»

no discriminación por razón de nacionalidad, raza...una vez regularizada la situación». En este sentido, los trabajadores asimilados (comunitarios) son como los españoles. Los no comunitarios lo hacen bajo el principio de autorización administrativa (permiso de trabajo), sin

la cual es ilegal. En cuanto que es una situación ilegal, no aflorarán los supuestos ejercicios de derecho y las condiciones serán absolutamente precarias. En las situaciones regulares el legislador lo contempla de manera general, la norma no distingue.

¿Y qué puede hacerse ante una situación que va a peor?

Principalmente, hacer aflorar la situación del empleo irregular mediante mecanismos administrativos, de solidaridad, de la acción sindical o de la concienciación del propio empresario. En las empresas grandes y multinacionales esto no suele presentarse como un problema, pero a medida que se reduce el tamaño de la empresa puede haberlos. En definitiva, hemos de aplicar todo el marco norma-



La Ley de Prevención no ha previsto la incorporación masiva de inmigrantes en el mercado laboral español.

tivo en materia laboral, salvo los temas concretos del reglamento de extranjería. El marco normativo incluye y protege a los inmigrantes tanto como a los españoles siempre que se encuentren en situación legal.

¿Incluye este marco la posibilidad de la formación del trabajador?

No habría diferenciación. Un trabajador puede disfrutar programas de formación ocupacional o de formación de cualquier tipo igual que un español. Pero en la práctica no es suficiente porque hay un elemento cultural de rechazo agravado en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo. Cuando un extranjero en situación legal se encuentre en una situación de igualdad dentro de una organización

«En las empresas grandes y multinacionales no suele presentarse como un problema, pero a medida que se reduce el tamaño puede haberlos»

productiva se habrá acabado el problema, pero realmente no es visto como tal, como uno más.

¿Hay perspectivas de solución a dos o tres años vista?

Pienso que la concienciación social va al alza, es imparabile, pero el tratamien-

to de las condiciones de trabajo de los inmigrantes está condicionando el de la inmigración como fenómeno social de actualidad, y esto complica el asunto. Hay que fomentar la aplicación de la norma, detectar los aspectos de incumplimiento y fomentar la cultura de la integración. Aun así, resulta muy complicado porque una parte importante de la sociedad participa de valores culturales distintos que a veces impregnan determinadas actuaciones políticas y dificultan que se resuelva el tema. En resumidas cuentas, no hay un tratamiento específico en la norma ni en el planteamiento institucional en el reglamento de riesgos laborales en materia de inmigración. Se despacha con formulaciones generales, y en la práctica forma parte de los colectivos vulnerables.