

ENRIQUE GARCIA TOMAS

## Falta cultura sobre prevención de riesgos laborales

El pasado jueves se reunió la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para analizar el plan de actuación sobre las empresas con mayor siniestralidad. En ello la Comunidad Autónoma de Aragón ha sido pionera al implantar visitas a las empresas cuya siniestralidad ha superado anualmente el 20 % del número de sus trabajadores. Pero esa medida no sé si se corresponde con la efectiva participación de los agentes sociales, la cual también se analizó, pues la siniestralidad no disminuye, ni la legislación sobre prevención de riesgos laborales se aplica correctamente.

Lo fundamental a la hora de prevenir es conocer cuáles son los riesgos de un trabajo, formar a los trabajadores en función de los mismos y mejorar los medios para evitarlos. Pero se da la circunstancia de que actualmente, sólo 4 de cada 10 trabajadores han asistido a algún tipo de actividad formativa facilitada por su empresa. Según las encuestas realizadas a nivel nacional, ocurre que, cuando se habla de formación, no se ponen de acuerdo empresarios y trabajadores, pues los primeros no la quieren hacer en horas de trabajo, por la pérdida de tiempo que supone en la producción, y el trabajador se niega a recibirla fuera de su jornada laboral, aunque sea recibiendo compensación económica.

Hay que concluir, por consiguiente, que falta cultura sobre la prevención de riesgos laborales. Quizás desde la Administración no se hayan ejercitado las acciones idóneas, como puede ser la inspección informativa, no sancionadora, en la cual se estableciera un plazo para el cumpli-

miento de lo que no está correcto en las empresas, tanto por parte del empleador como de los trabajadores.

Porque los empresarios deben evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entran poco o ningún riesgo, planificar la prevención, adoptar medidas de protección colectiva antes que individual y dar instrucciones a los trabajadores. Mientras que los trabajadores están obligados a cuidar los equipos, herramientas y medios puestos a su disposición y colaborar en las acciones preventivas, señalando aquellos riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud tanto suya como de los compañeros. A la vez que tienen derecho a poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente y recibir reconocimientos médicos para controlar el estado de su salud.

Se ha constatado que el empresario no siempre calibra bien el coste que para sí mismo tiene el accidente de un trabajador; mientras que éste tampoco tiene conciencia de lo contraproducente que es para su integridad o su salud futura no utilizar los medios de prevención para con ello quizás producir más y recibir remuneración más alta. Bien es verdad que muchas veces los accidentes se producen aun existiendo las medidas de prevención correctas, pero falta la debida formación del trabajador sobre la manera de desempeñar su tarea sin riesgo. Por eso, insisto, es importantísima la formación específica; no sólo la encaminada a cumplir con una obligación normativa que evite posibles sanciones de la acción ins-

pectora; y sobre esa formación una vigilancia por parte del empleador del cumplimiento de lo aprendido. Pero, en gran parte de los centros de trabajo se plantea como modalidad preventiva la contratada con una empresa especializada, siendo lo más frecuente la combinación de un trabajador designado y un servicio de prevención ajeno.

Enrique García Tomás

Asesor Laboral

e.g.tomas@pretemail.es

### La cuestión

#### PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

Las pensiones no contributivas, por jubilación e invalidez, están reguladas en la Ley General de la Seguridad Social, para las personas en situación de necesidad y carentes de recursos, aunque no hubieran cotizado o lo hubieran hecho de forma insuficiente para adquirir el derecho a una pensión contributiva. Se actualizan en la misma cuantía que las contributivas, pero este año, debido al acuerdo entre el Gobierno y los Sindicatos, han aumentado el 6'06%. Durante 1999 se pagaron en Aragón 11.637 de estas pensiones, por cuantía de 6.116.492 pesetas.

## E M P L E O Y F O R M A C I O N

Cristina Siles

Aprender un idioma apremia a la hora de buscar un empleo

## Idiomas: la verdadera selectividad laboral

BEATRIZ ALQUEZAR

Los idiomas se han convertido en los últimos años en el peor enemigo de muchas personas que se lanzan al mercado laboral. Mientras están estudiando, los alumnos son los primeros en relegar a un segundo puesto el conocimiento de otra lengua, que suelen dejar para el final, una vez completados sus estudios. Sin embargo, la realidad que encuentran cuando empiezan a buscar trabajo es muy distinta, ya que el idioma, la informática y la experiencia son los tres elementos diferenciadores para las empresas a la hora de elegir entre personas con la misma formación.

Además, hoy en día, las empresas dan por supuesto que se domina el inglés, y algunas exigen ya alemán y francés en la selección de personal. Por otro lado, cada vez son más exigentes con el nivel de inglés de los jóvenes que se incorporan. Multinacionales como Opel buscan personas con un nivel que les permita participar en reuniones con nativos y defender en ellas proyectos, y consideran un punto a favor del candidato que posea conocimientos de alemán.

Sin embargo, en la práctica esto se convierte en una utopía, con lo que la falta de candidatos suficientemente cualificados obliga a bajar el listón. Para Paula Marín, gerente de Recursos Humanos de la planta de Figueruelas, la principal carencia de los jóvenes es "la falta de soltura y fluidez en la comunicación oral".

De esta carencia los estudiantes tienen parte de culpa, pero también el sistema tradicional de enseñanza y el propio carácter español, que contribuyen a dificultar el aprendizaje del idioma.

De esta opinión es Esteban de la Cruz, director del centro de idiomas Mod-Lang, para quien "el miedo al ridículo por la comparación con otros es el principal freno de los españoles a la hora de hablar otro idioma". Un remedio para este problema es combinar la teoría con la práctica mediante estancias en el ex-



tranjero, "donde realmente se relacionen con nativos, no con españoles, y se vean obligados a comunicarse en el idioma del país", añade Paula Marín.

Esteban de la Cruz entiende que en algunos casos se abusa del inglés como filtro para eliminar candidatos. "Existe cierta psicosis, ya que la gente empieza a aprender por miedo a perder su trabajo por no saber idiomas", añade, convencido de que todavía se está muy lejos de esta situación. También reconoce que en Zaragoza se exigen unos niveles de inglés demasiado altos, que no

se corresponden siempre con las necesidades del trabajo que se va a desempeñar. Sin embargo, por su experiencia sabe que esta es la principal motivación para el aprendizaje de un idioma, que suele abandonarse hasta que no se está obligado a volver a intentarlo para mejorar el currículum.

Su consejo es conseguir el nivel del First Certificate antes de finalizar COU. Para quienes ya es tarde aunque opina que "cada día se es más inteligente pero más torpe, porque cuesta más aprender", asegura que puede recuperarse el tiempo perdido.

**No se encuentran entre las prioridades de los estudiantes, pero las empresas utilizan los idiomas para elegir entre currículums similares**

### PROFESIONES

#### Analista de mercado

Jefe de Estudios de Mercado, Jefe de Investigación Comercial y "Market Research Manager" son otras de las denominaciones de esta profesión. Un puesto similar pero de menor responsabilidad sería el de Técnico de Análisis e Investigación de Mercado.

Ambos puestos están dirigidos a titulados en Económicas, Administración de Empresas y Empresariales, que estén especializados en marketing.

La principal función del primero es realizar estudios para conocer la posición de los productos de la compañía, y la de ésta frente a la competencia. El técnico se encarga de la ejecución de estos proyectos.

"Por su carácter de función consultora, se suelen subcontratar estos servicios a empresas externas: consultoras, institutos de opinión y de investigación de mercados", asegura José Luis Morte, director de RH Asesores.

El salario bruto oscila entre los 5.400.000 pesetas y los 6.800.000, según el tamaño de la empresa. En el caso del técnico, sus ingresos se sitúan en torno a los 3.500.000 pesetas.

**El canciller alemán, Gerhard Schroeder, anunció el lunes en Berlín su intención de admitir "cuanto antes" la inmigración de hasta 20.000 expertos informáticos extranjeros para cubrir puestos de trabajo vacantes. Las empresas se han comprometido a aumentar el número de plazas de aprendizaje para jóvenes alemanes.**

### el dato