

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA

Colección #07/2021

Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y gestión de la diversidad en las empresas

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

Management of multicultural diversity and prevention of psychosocial risks of immigrant workers

*Dra. Margarita Miñarro Yanini
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I*



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad
de Jaén**

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

*Management of
multicultural diversity
and prevention of
psychosocial risks of
immigrant workers*

SUMARIO

1. **Introducción: el reto de integrar la diversidad multicultural para el bienestar laboral.**
2. Las personas trabajadoras inmigrantes, colectivos protegidos en el sistema jurídico de gestión de riesgos laborales en igualdad (formal) de condiciones.
3. **Factores propios de riesgo psicosocial de las personas empleadas inmigrantes: su especial vulnerabilidad a efectos de la gestión preventiva.**
4. Riesgos psicosociales laborales de personas inmigrantes con perspectiva de género.
5. **¿Cómo actuar a favor de la salud psicosocial de las personas inmigrantes desde la política de prevención de riesgos laborales?**
6. Buenas prácticas de integración de personas trabajadoras extranjeras en clave de garantía de bienestar psicosocial.
7. **Para saber más.**

Palabras clave: diversidad cultural, inmigración laboral, riesgos psicosociales, salud mental, prevención de riesgos laborales

Keywords: cultural diversity, labor immigration, psychosocial risks, mental health, prevention of occupational risks

1.

Introducción: el reto de integrar la diversidad multicultural para el bienestar

España lleva años convertida en un país de inmigración laboral extranjera. Así, su saldo de flujos ha venido siendo favorable a la recepción (inmigración) de población externa (comunitaria y de terceros países). Si bien las dos crisis padecidas en el siglo —financiera en 2009 y pandémica en 2020— han reducido estos flujos, y de hecho, en el año 2021 se ha producido una **pérdida de población**, este dato no obsta a la calificación de España como país de importante inmigración extranjera, integrada por personas de origen nacional no comunitario, con características diferenciales y más significativa a los efectos de la gestión de los factores y riesgos laborales psicosociales en clave de diversidad cultural. En consecuencia, en los entornos laborales de nuestro país, en general, y de ciertos territorios, en particular —como Andalucía, Cataluña o Comunidad Valenciana, entre otros—, las políticas públicas y de empresa sobre prevención de riesgos laborales, con especial incidencia en los de índole psicosocial, deben tener muy en cuenta estas realidades complejas, a fin de favorecer la integración en igualdad dentro de sociedades y empresas crecientemente multiculturales desde el sistema de gestión de riesgos laborales.

Sin embargo, no es fácil asumir este gran reto sociodemográfico en este sistema desde el imperativo de integración de la diversidad y a fin de garantizar una protección eficaz del “equilibrio biopsicosocial” de estos colectivos de la población laboral en España, pues existen diversos obstáculos para hacer realidad esta obligación. El primero, es la menor visibilidad de las prevalencias de las personas trabajadoras en la estadística de siniestralidad y, sobre todo, de morbilidad relacionada con el trabajo, sea en general, sea sectorial (por sectores de actividad y tipos de ocupación). Así, la mayor vulnerabilidad social derivada de la construcción de un proyecto de vida, personal y familiar en lugares diferentes al de nacimiento y desarrollo vital en las primeras etapas, o normativa —la inquietud que genera mantener un estatus de regularidad administrativa continuada, en un escenario de situaciones temporales—, que es inherente a este colectivo, no va seguida de indicadores objetivados, suficientemente registrados (aunque desde el año 2003 la variable de nacionalidad tiene reflejo en la información estadística) y, sobre todo, adecuadamente analizados.

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

*Management of
multicultural diversity
and prevention of
psychosocial risks of
immigrant workers*

En segundo lugar, es también un hecho su menor proclividad a llevar a cabo reivindicaciones, mucho menos en forma de denuncias o reclamaciones judiciales, sobre cuestiones relativas a su seguridad y salud en el trabajo, y aún menos relativas a aspectos de índole psicosocial, por el temor a ver perjudicada su inestable e incierta situación laboral. Es cierto que existen campañas inspectoras específicas, si bien la mayoría de ellas se centran en controlar su situación administrativa. Desde esta perspectiva, resulta claro que la incidencia de este factor de irregularidad también contribuye a esa relativa invisibilidad de las cuestiones de salud laboral de la población inmigrante. El propio **Convenio 190 OIT (C190)**, de prevención y erradicación de la violencia laboral en la doble clave de gestión psicosocial y de discriminación múltiple, es consciente de ello y así lo refleja.

2.

Personas trabajadoras inmigrantes, colectivos protegidos en el sistema jurídico de gestión de riesgos laborales en igualdad (formal) de condiciones

2.1. Protección indiferenciada de la salud laboral de las personas inmigrantes

Es cierto que, si atendiésemos únicamente al plano normativo, el sistema de prevención de riesgos laborales protege a las personas trabajadoras inmigrantes del mismo modo que al resto de las personas empleadas. En este sentido, de la lectura del **art. 3 de la LPRL** en relación con el **art. 13 de la CE** y el **art. 10.1** de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEXIS), se desprende que todas las personas empleadas deben tener igual protección, incluyendo el ámbito psicosocial, al margen de la nacionalidad. Ahora bien, desde un plano más realista, no podemos ignorar la heterogeneidad del colectivo de

No obstante, en los últimos años se han realizado estudios e **informes** (destacan los de la **Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, OSHA-EU**), así como buenas prácticas empresariales y convencionales, que ponen de relieve la relevante especificidad de la posición de las personas empleadas inmigrantes extranjeras respecto de la salud psicosocial —como son el estrés y la violencia en el trabajo—. En esta Ficha Científico-Técnica Preventiva se pretende ofrecer las principales pautas para identificar (1) los factores específicos de riesgo laboral psicosocial para tales colectivos de personas empleadas, así como para (2) establecer medidas eficaces de gestión proactiva para prevenirlos. A fin de dar una mayor concreción y utilidad a esta herramienta ofrecemos, asimismo, (3) algunas prácticas, empresariales y negociales, dirigidas a integrar en el sistema de gestión de riesgos psicosociales la diversidad cultural.

personas inmigrantes. Cada una de ellas está condicionada por varias circunstancias materiales (personales —edad, sexo, etnia, etc.—, trayectoria laboral inmigratoria en nuestro país, grado de arraigo, sector y ocupación, etc.) y normativas (situaciones administrativas, regular o irregular; sectores de actividad a los que el marco institucional los reconduce de forma prevalente) y, por tanto, su exposición a los riesgos laborales de todo tipo, especialmente de índole psicosocial, también es divergente, de facto, e incluso de derecho.

Una vez más, la visión desde el estricto plano normativo vuelve a evidenciar que, a los efectos de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, las situaciones de regularidad o irregularidad administrativa no deben influir en el nivel de intensidad de la protección, por cuanto están en juego derechos humanos laborales. Al margen de la discusión, hoy central en los debates de la OIT, sobre si el derecho a un entorno seguro y saludable laboral es un derecho social fundamental en sentido estricto o no, dada su ubicación en los arts. 40 y 43 CE (pero también en el art. 31 **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** —CDFUE—), es irrefutable la implicación del art. 15

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

Management of multicultural diversity and prevention of psychosocial risks of immigrant workers

CE —derecho a la vida e integridad psicofísica— según la **STCO 62/2007, 27 de marzo**.

No obstante, también desde el plano normativo, pueden hallarse situaciones en las que, de forma excepcional, esta protección es restrictiva, aunque no por tratarse de personas de otra nacionalidad, sino por el tipo de actividad desarrollada. Nos referimos a las personas empleadas de hogar, tarea ésta realizada mayoritariamente por mujeres inmigrantes, según apunta el **Informe del Mercado de Trabajo de personas extranjeras**, para las que el art. 3 LPRL, apartado 4, establece una exclusión del sistema normativo preventivo común ligado a este tipo de relación laboral especial. En este caso, la persona titular del hogar familiar está obligada a cuidar de que el trabajo de sus personas empleadas “se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”.

En consecuencia, la mayor vulnerabilidad de la población inmigrante, también a efectos de prevención de riesgos laborales, no queda explicitada. Evidentemente, en el Derecho español existen preceptos generales que permiten reconocer y proteger esa especial vulnerabilidad de las personas inmigrantes respecto de los factores y riesgos laborales, incluidos los psicosociales. Es el caso de los arts. 15, referido a la adaptación de las condiciones de trabajo a la persona empleada, y 25 LPRL, que establece una protección especial para los colectivos con condiciones contractuales y materiales diferenciales. Sin embargo, estos deberes preventivos genéricos no han servido para promover un estatuto jurídico-preventivo especial que pueda compensar en el plano normativo las desigualdades que mantienen, de hecho y de derecho, respecto de las demás personas trabajadoras.

En suma, como reconoce el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), y se refleja en la **Nota Técnica Preventiva (NTP) 825/2009** el marco normativo formal de las personas trabajadoras inmigrantes es idéntico al del resto de las personas empleadas y los riesgos vinculados a la actividad desarrollada resultan análogos, salvo los de índole psicosocial relacionados con las dificultades de los procesos de adaptación. No obstante, no por ello puede dejarse de lado en la gestión preventiva circunstancias ligadas a su por su estatuto inmigratorio, como son sus condiciones laborales específicas (precariedad) o sus barreras de integración (idiomáticas, culturales, estereotipos sociales, etc.).

2.2. Integrar la diversidad en igualdad: derecho a un entorno laboral seguro y saludable para toda persona, también en atención a su diferencia

El C190 OIT, precisamente, sitúa **la razón de una necesaria protección especial preventiva de estos colectivos laborales en la condición de especial y múltiple vulnerabilidad** (condición de inmigrante, sexo-género de la persona inmigrante, la precariedad sociolaboral, etc.) en aras a la prevención de ciertos riesgos psicosociales en el mundo del trabajo —como son la violencia y el acoso en el trabajo—. De este modo exige una visión más integral e integrada de gestión psicosocial. Asimismo, en algunos sistemas normativos, como el italiano, se exige que la evaluación de riesgos atienda de forma específica a la diferente procedencia nacional (**art. 28 Testo unico sulla sicurezza sul lavoro**).

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

Management of multicultural diversity and prevention of psychosocial risks of immigrant workers

La **Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012** no fue ajena a esta necesidad, y por ello exigió atender a “variables subjetivas de determinados colectivos” a fin de aplicar de forma efectiva el sistema de gestión de los riesgos laborales. Entre tales variables situó, junto al género, la edad y las capacidades funcionales, la diversidad étnico-cultural y socioeconómica asociada al diferente origen nacional, esto es, al flujo migratorio laboral. De este modo, las personas trabajadoras inmigrantes se incluyen entre los grupos de especial riesgo a efectos de la gestión preventiva laboral, lo que exige el desarrollo de una actividad informativo-formativa especial. Sin embargo, sorprendentemente, la actual **Estrategia 2015-2020**, en trámite de renovación, no incluye estas referencias, al igual que no lo hizo el Marco Estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020.

En cuanto al **nuevo marco estratégico comunitario 2021-2027**, tampoco menciona de forma expresa el enfoque de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en clave de gestión de diversidad de procedencias étnico-nacionales y socioculturales,

3.

Factores propios de riesgo psicosocial de las personas empleadas inmigrantes: su especial vulnerabilidad y relevancia para la gestión preventiva

La **realidad sociolaboral de las personas inmigrantes** es muy desigual, existiendo diferencias socioculturales vinculada a la procedencia u origen de aquéllas

aunque sí se refiere a la necesidad de integrar en la prevención de riesgos laborales la diferencia de género, de edades (envejecimiento saludable) y de capacidades (personas con discapacidad). No obstante, sí hace una llamada general a garantizar y promover un entorno laboral seguro y saludable para “todas las personas”, lo que supone necesariamente atender a la especificidad de las plantillas multiculturales derivadas de los flujos migratorios. Precisamente, si bien lo refiere al envejecimiento, reclama atención, además de sobre la transición digital y a la ecológica, respecto de la “transición demográfica”. Ésta exige atender a la cuestión migratoria (así como la debida a los movimientos de personas refugiadas, y en clave de reagrupamientos familiares) en las políticas laborales, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales en general, y psicosociales en particular.

En suma, tanto en virtud del C190 OIT como del nuevo marco estratégico comunitario, debe producirse la integración del enfoque inmigratorio en la gestión de los riesgos —también psicosociales— en los entornos laborales.

(mayores o menores según el origen y etnia), situaciones de más precariedad socioeconómica y laboral, en un escenario de continua tensión sobre su estatuto jurídico-administrativo (regularidad temporal, irregularidad sobrevenida, irregularidad inicial...), lo que **constituye, per se, una fuente de factores de riesgo específicos muy relevante (Figura 1)**. Esta afirmación, que es una evidencia, explica su mayor prevalencia de daños de salud física (inseguridad física: accidentalidad laboral), pero también **en su dimensión de insalubridad mental** o psicosocial.

**Gestión de
la diversidad
multicultural
y prevención
de riesgos
psicosociales
de las personas
trabajadoras
inmigrantes**

*Management of
multicultural diversity
and prevention of
psychosocial risks of
immigrant workers*

Figura 1. Principales obstáculos (factores de riesgo) para una gestión preventiva eficaz de la seguridad y salud en el trabajo de la población inmigrante.

Barreras (factores de riesgo) ...	Efectos derivados...
Obstáculos institucionales: el pulso por la regularidad administrativa. Restricciones, incluso discriminaciones	Inquietud por “los papeles”, temor a derivar en irregularidad. Más dificultad para el acceso a situaciones estables...
Barrera idiomática: dificultades de la lengua	Problemas de integración, aislamiento, falta de comunicación de deficiencias...
Barreras culturales: entornos de procedencia. Rechazos de acogida	Menor cultura preventiva, aceptación de riesgo más elevada...
Obstáculos sociolaborales: mayor precariedad, tasas más altas de pobreza, mayor desempleo	Mayor compulsión socioeconómica para aceptar riesgos, desequilibrios demanda-recompensas.
Sobrerrepresentación en sectores con altas tasas de siniestralidad y escasa cultura preventiva	Inseguridad general de condiciones empleo-trabajo
	Mayor exposición a riesgos, más presión, menor inclusión formativa

Fuente: Adaptación propia de la Figura 2 incluida en la **NTP 825/2009 del INSHT**.

Este conjunto heterogéneo de factores de riesgo para la seguridad y salud laboral de la población inmigrante debe integrarse en la gestión preventiva, en virtud de los principios de la acción preventiva ex **art. 15 LPRL**. Además del referido principio de gestión ergonómica (adaptación del trabajo a las condiciones de la persona), es de especial relevancia el **principio de gestión integral e integrada** ex **art. 15.1 g) LPRL**, que obliga a garantizar en la planificación preventiva “un conjunto coherente que integre en ella”, no solo la técnica y la organización del trabajo, sino también, y sobre todo, “las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”. Así, en relación a las personas trabajadoras inmigrantes, el marco de **relaciones sociales**, que incluye estereotipos, estigmatizaciones, desigualdades... de la población inmigrante laboral, y “**los factores ambientales**”, junto con el **plus de precariedad**, derivado de que frecuentemente se sobrecargan de trabajo para ganar algo más de dinero y poder así incrementar las enviar remesas, adquieren una intensa relevancia para una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.

Consecuentemente, si bien este colectivo comparte con las personas trabajadoras nacionales y comunitarias buena parte de estos factores de riesgo, en especial psicosociales, respecto de algunos de ellos, **la exposición que agrava**, o surgen algunos específicos. El **entorno de especial dificultad o incluso de nocividad psicosocial** para las personas inmigrantes incluye, por tanto, causas comunes agudizadas y causas específicas, como son las dificultades para la integración sociocultural en los entornos sociolaborales y en las empresas. En este sentido, no es casualidad que la mayor parte de deficiencias de salud, incluso patologías, registradas en la población inmigrante se vinculen a problemas de adaptación y somatizaciones que se asocian al “**duelo migratorio**”, en entornos, contextos o **climas sociolaborales** que impiden una adecuada integración económico-laboral y sociocultural.

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

*Management of
multicultural diversity
and prevention of
psychosocial risks of
immigrant workers*

De este modo, si el hecho migratorio en sí mismo es siempre un factor de riesgo psicosocial en el trabajo, solo se convierte en un problema relevante de salud mental o psicosocial en este entorno cuando interactúa de forma negativa con el marco sociolaboral de cada persona inmigrante (características personales, condiciones de empleo-trabajo, culturas de diversidad en las empresas y sociedades de acogida, etc.), pero en sentido contrario, podría ser un factor de integración adecuada y de protección frente a situaciones de estrés asociadas al proceso migratorio y sus duelos. En síntesis, los principales factores, personales, sociales y laborales que inciden en la prevalencia de riesgos y en el estado de salud psicosocial de las personas inmigrantes serían:

- **Características personales del proceso-duelo migratorio** —estado adaptativo de cada persona inmigrante a la decisión de movilidad por el empleo— y contexto social extralaboral de vulnerabilidad social y familiar asociado a los diversos procesos migratorios en sus diversas fases —decisión de salida, llegada, acogida, estabilización—, cada uno con circunstancias diferenciales, caldo de cultivo para crear o agravar numerosos factores estresores.
- **Plus de precariedad laboral por la condición de inmigrante** (incertidumbre sobre su futuro laboral sumada a la inseguridad económica derivada de sus más bajos salarios y los limitados beneficios sociales).

- **Dificultades de inserción social en la empresa**, al acentuarse las diferencias de índole interpersonal por la diversidad lingüística, formativa, cultural, incluso en los modos y ritmos en el desempeño laboral. Por lo tanto, se incrementan los factores de riesgo asociados a la conflictividad de esta naturaleza, favoreciendo conductas agresivas hacia quien no comparte códigos de interacción sociolaboral.
- **Mayor prevalencia de conductas de violencia comunicativa en el entorno de trabajo**, incluido el acoso discriminatorio, sea vinculados a formas de xenofobia (racismo) sea los vinculados a la violencia sexual (acoso sexual), e incluso sexista (acoso de género).

En suma, el hecho migratorio en sí genera un factor de riesgo psicosocial externo al trabajo (proceso de estrés crónico y múltiple: “síndrome de Ulises”). Pero resulta especialmente relevante como problema de salud psicosocial cuando interactúa con un conjunto de factores sociolaborales adversos, que crean un entorno psicosocial laboral susceptible de dañar gravemente la salud de las personas trabajadoras inmigrantes. El coste psicosocial de esta interacción de factores o variables, externas (situación sociocultural) e internas (marco socioeconómico), al entorno laboral, puede ser muy elevado.

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

Management of multicultural diversity and prevention of psychosocial risks of immigrant workers

4.

Riesgos psicosociales en el trabajo de la población inmigrante en perspectiva de género

Como evidencian todos los **estudios disponibles en esta materia** y confirma el C190 OIT, las mujeres y niñas inmigrantes sufren con más intensidad los factores y riesgos de índole psicosocial, tanto los relacionados con el estrés laboral como, más aún, con la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la dimensión sexual. Dejando aquí de lado cuestiones estrictamente penales (como la explotación laboral y sexual de las mujeres inmigrantes, en particular la trata de mujeres y niñas con fines sexuales), queda claro que las trabajadoras inmigrantes presentan una mayor prevalencia en situaciones que pueden tenerse como típicamente desfavorables o perjudiciales para la salud psicosocial (jornadas prolongadas, precariedad laboral, escaso apoyo social, baja autoestima, etc.). De ahí que, a la hora de promover una política integral de abordaje de la violencia en el acoso en el mundo del trabajo, desde una perspectiva de gestión psicosocial, reconozca la especificidad de la situación de las mujeres migrantes, obstaculizadas para acceder al mercado de trabajo, permanecer en él o progresar profesionalmente.

5.

¿Cómo actuar a favor de la salud psicosocial de las personas inmigrantes desde la política de prevención de riesgos laborales?

A la vista de estas constataciones, es evidente que la verificada prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en la población laboral inmigrante, a causa de la interacción de factores relacionales sociales e interpersonales, típicos de estos grupos o colectivos con sus condiciones de empleo y trabajo ha de afrontarse desde la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ex arts. 16, así como desde la planificación preventiva ex art. 17 LPRL.

La **Recomendación complementaria 206**, en el apartado II, punto 10, explicita en el marco más global de protección específica de los colectivos más vulnerables, la exigencia de gestión diferenciada de los factores de riesgo psicosocial que anidan en las conductas de violencia y acoso contra las mujeres migrantes. Así, exige de los Estados miembros ratificadores (como España) adoptar medidas legislativas y de otra índole para proteger a las personas trabajadoras migrantes, “y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio —su situación administrativa— en los países de origen, tránsito o destino, según proceda”. Además, según el punto 9, debe tenerse muy en cuenta el sector concreto en el que se insertan de forma preferente las trabajadoras migrantes, como el empleo doméstico, el trabajo en el campo o la hostelería, sectores donde las culturas y medidas preventivas de riesgos laborales siguen adoleciendo de importantes debilidades. En suma, adquiere especial importancia la evaluación de factores de riesgo como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

Se trata, no solo de evitar que los factores de riesgo se transformen en problemas de inseguridad (accidentes de trabajo) y de salud (trastornos psíquicos, enfermedades), sino incluso de promover que el trabajo actúe como fuente de factores de protección frente a eventuales síndromes de estrés de las personas inmigrantes. De ahí la importancia de que la gestión preventiva en los entornos laborales contribuya a los diagnósticos precoces, a fin de evitar que la exposición a estos factores de riesgo psicosocial provoque daños, sea en el plano personal o en el económico.

Es cierto que la complejidad y ambición de este objetivo es competencia del conjunto de las políticas sociolaborales (incluyendo las de asistencia sanitaria, así como de fomento de nuevas competencias —evitando la brecha digital por

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

Management of multicultural diversity and prevention of psychosocial risks of immigrant workers

razón de la nacionalidad, que se ha evidenciado en la pandemia—), por lo que requiere intervenciones multidisciplinares, con la cooperación público-privada, en el marco del diálogo social ex C190 OIT y nuevo marco estratégico comunitario. Así sucede, por otro lado, en relación con la prevención de riesgos psicosociales para el conjunto de la población también autóctona, siendo evidente que el sistema de gestión preventiva de riesgos laborales tiene un papel muy relevante. En línea con lo que se propone en la NTP 825 con carácter general, la protección de la salud psicosocial de la población trabajadora inmigrante en general, y por razón de género, en particular requiere, **entre otras:**

- 1) **Mejorar el cumplimiento efectivo de las normas** reguladoras de las condiciones de empleo y de trabajo, no solo desde la perspectiva de seguridad y salud.
- 2) **Diseñar y poner en práctica una política empresarial que valore y promueva la diversidad cultural de los entornos de trabajo.** No debe limitarse al deber de no tolerar ni promover discriminación alguna, sino de fomentar la integración de las culturas convivientes en las empresas. Para ello debe adoptarse un enfoque de diversidad cultural en el sistema preventivo (evaluación y planificación).
- 3) Promover la cooperación de la empresa, a través del diálogo social y de la negociación colectiva, con las instituciones públicas y entidades sociales dirigidas a **facilitar la integración de las personas migrantes en sus entornos globales.**
- 4) **Garantizar una adecuada capacitación del conjunto de la plantilla,** mediante la información y formación específicas, necesarias y adecuadas, para la gestión de las situaciones de conflicto que puedan derivarse de la multiculturalidad
- 5) **Incluir el enfoque de diversidad cultural en la vigilancia de la salud laboral.**

6.

Buenas prácticas de integración de personas trabajadoras extranjeras en clave de garantía de su bienestar psicosocial

Aunque la empresa no es la única responsable para hacer efectiva la integración de las personas inmigrantes que emplea, siendo un reto-deber institucional y social en su conjunto, es innegable su relevancia a tal fin, a través de decisiones organizativas y de acción social propias y concertadas con la representación de las personas trabajadoras en general, e inmigrantes en particular. El fomento de la creación de una identidad colectiva en el lugar de acogida, sin renegar de su procedencia o identidad cultural de origen, impedirá que no solo el resto de la población perciban a las personas inmigrantes como las foráneas, sino que incluso ellas mismas tengan esa percepción de ser el “sujeto o ser sociocultural extraño” a la comunidad. Por ello es relevante el desarrollo de políticas y medidas, públicas, empresariales y sociales dirigidas a la integración en la diversidad dentro de los entornos en los que se inserta, sea con vocación de permanencia o temporal, en especial para el extenso sector de personas trabajadoras temporeras inmigrantes en España.

Aunque no abundan, sí podemos encontrar ya algunas experiencias empresariales y convencionales dirigidas a tal fin y que pueden considerarse como valiosas iniciativas, sin perjuicio de la necesidad de perfeccionarlas continuamente y de evaluar de manera permanente su eficacia, a fin de introducir las correcciones que precisen. Entre otras, consideramos de especial relieve:

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

Management of multicultural diversity and prevention of psychosocial risks of immigrant workers

FCT-P

7|04

2021

1. Convenio colectivo del campo onubense, en especial para el sector de los frutos rojos

Muy reseñable es la experiencia del sector de los frutos rojos, en Huelva. Así, los episodios de violencia laboral y sexual en este sector y territorio, denunciados por la prensa internacional en la primavera de 2018, trataron de ser atajados mediante medidas convencionales. Es de destacar que las víctimas de estos abusos eran mujeres inmigrantes, mayoritariamente marroquí, que son absolutamente predominantes en ese sector. Además, generalmente tenía hijos o hijas de corta edad, pues de hecho, era ésta una de las condiciones exigidas por el servicio de empleo marroquí, colaborador en la selección, que si bien se presentaba como garantía de retorno a su país, es un factor más de vulnerabilidad más que supone una mayor necesidad económica y puede llevarles a soportar circunstancias y conductas inadmisibles. En consecuencia, en esta situación se produce una vulnerabilidad de al menos dos (mujeres extranjeras) o tres (además, con hijos o hijas menores) niveles.

Por fortuna, la reacción desde el sector fue muy rápida, y el **convenio colectivo del campo de Huelva**, adoptado por Resolución de 8 de noviembre de 2018, en sus arts. 35 y 36 estableció el compromiso de elaborar y poner en práctica un sistema de garantías de efectividad para eliminar el mayor riesgo de abuso y acoso sexual. El art. 35 establece previsiones dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades (objetivos, regulación flexible de Planes de Igualdad —neutralizada por RD Ley 6/2019, de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación—, Constitución de una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, introducción de la figura de la Persona Agente de Igualdad o Mediadora Intercultural con Perspectiva de Género). Por su parte, el art.36 incluye un protocolo dirigido a la gestión de la violencia laboral, en especial de género, aplicable en defecto de protocolo propio en la empresa, que incluye un procedimiento de denuncias internas. En suma, aunque el

procedimiento tiene algunas tachas, sin duda constituye una buena experiencia de tratamiento de los riesgos psicosociales en relación a mujeres trabajadoras extranjeras, afectadas por varios factores de vulnerabilidad concurrentes.

Además, es de destacar que estas previsiones convencionales tienen el valor de haberse adelantado a la regulación del C190 OIT, al acoger de manera adelantada a aquél sus principios fundamentales, pues es una proyección anticipada del mismo, proyectada en un sector y territorio concreto, y que además está produciendo resultados muy positivos.

2. Convenios que reconozcan la diversidad

Los convenio colectivos están llamados a ser importantes instrumentos de la gestión de la diversidad cultural de las personas trabajadoras inmigrantes, y de hecho, contamos con algunos ejemplos de interés. Valga solo la que sigue como una pequeña muestra, que atiende a un par de cuestiones muy básicas.

Es evidente que uno de los principales problemas, que no sólo es una barrera para la integración socio-laboral, sino que puede generar graves problemas de seguridad y salud —física y psicosocial— en el trabajo, es el desconocimiento de la lengua. En este sentido, lógicamente, el cumplimiento de las obligaciones básicas de formación e información exige que la persona receptora entienda lo transmitido, si bien no se establece ninguna medida con alcance general que así lo garantice. Por ello, algunos convenios se hacen de ello y tratan de encontrar soluciones para solventarlo.

En este sentido, el VIII **Convenio Colectivo Estatal el Corcho** (BOE 14-5-2020) establece en su art.84.d) que “los trabajadores inmigrantes recibirán la formación en un lenguaje y forma que les sea comprensible, asimismo se comprobará que han asimilado dicha formación”. Consideramos importante la precisión de que no sólo se obligue a prestar la formación en lenguaje que pueda entender, sino

Gestión de la diversidad multicultural y prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes

Management of multicultural diversity and prevention of psychosocial risks of immigrant workers

que se incida en la forma de transmisión (que quizás pudiera requerir, por ejemplo, un esquema gráfico o pictogramas), y, por supuesto, que se exija la comprobación de que la información prestada ha sido comprendida por la persona trabajadora.

Por otra parte, es también incuestionable que el hecho religioso, con frecuencia un pilar esencial del ser de la persona extranjera, en ocasiones puede generar problemas cuando es ignorado y, en consecuencia, no es gestionado de manera adecuada en el ámbito de la empresa. Por ello, este aspecto es objeto de atención en la negociación colectiva, a fin de introducir modulaciones que permitan el respeto a la diversidad religiosa.

En este sentido, el art.26 del Convenio Estatal de Restauración Colectiva (BOE 18 de junio de 2019) establece la posibilidad de realizar la oportuna adaptación a las fiestas religiosas, haciendo mención directa a la celebración religiosa del Ramadán, al disponer que “las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresen que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. La petición de sustitución será a través de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

El día IDU ALFTIR celebra la culminación del Ramadán”.

3. Otras iniciativas para facilitar la gestión empresarial de la diversidad cultural

Es de destacar que hay diversas iniciativas de importancia que presentan la diversidad cultural en las empresas como un valor, y a tal fin se establecen cauces para su adecuada gestión. Entre ellas, como iniciativas nacionales, pueden mencionarse, por una parte, el **proyecto “DIVEM, empresas que suman”**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Dirección

General de Inclusión y Ayuda Humanitaria, que se dirige a las empresas con el objetivo de sensibilizarlas sobre la importancia y beneficios que supone una adecuada gestión de la diversidad cultural en el ámbito laboral. A tal fin, buscan establecer alianzas con las empresas con el objetivo de promover acciones y medidas que conduzcan a la creación de un modelo empresarial en el que primer la igualdad de trato y la no discriminación, y en el que las personas de otras culturas puedan desarrollar sus capacidades en un entorno de respeto a la diversidad y libres de riesgos añadidos.

Asimismo, en esta misma línea promocional de la adecuada gestión de la diversidad cultural, debe mencionarse la **iniciativa D&I** creada en 2016 por la Red Acoge, también financiada por el Fondo Social Europeo y Dirección General de Inclusión y Ayuda Humanitaria. Se trata de un instrumento dirigido a medir los avances en la creación de entornos laborales respetuosos con la diversidad de las personas trabajadoras, incluyendo todas las posibles causas género, edad, etnia, origen nacional, capacidades, orientación sexual, religión...), cobrando un importante papel entre éstas el origen/cultural. Sus resultados se basan en las respuesta a un formulario que remiten a las empresa interesadas en participar, y a resultados de las mismas, les presta asesoramiento, les ayuda a diseñar planes inclusivos y, en su caso, les otorga el reconocimiento de empresas con entorno laboral inclusivo. Ya están disponibles los **resultados** del V Índice de Gestión de la Diversidad y la Inclusión.

Por lo demás, el **índice Diversity&Inclusion**, cuya creación promovió Thomson Reuters, selecciona anualmente las 100 empresas que mejor gestionan la diversidad cultural de sus personas empleadas.

**Gestión de
la diversidad
multicultural
y prevención
de riesgos
psicosociales
de las personas
trabajadoras
inmigrantes**

*Management of
multicultural diversity
and prevention of
psychosocial risks of
immigrant workers*

7.

Para saber más

Achotegui, J. (2008). "Migración y crisis: El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (síndrome de Ulises)". *Avances en Salud Mental Relacional*, vol. 7, n. 1.

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA-EU) (2021). *Literature Study on Migrant Workers (health)*. En: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/literature-study-migrant-workers-health_en

Agra Viforcós, Beatriz (2017). "Capítulo I. Dificultades de integración en una sociedad multicultural: los riesgos psicosociales entre los trabajadores inmigrantes." AAVV. *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*. Editorial Bomarzo, Albacete.

Amable, M. et alii (2001). "La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de su estudio multimétodos", *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 4, n. 4. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1281

Fernández-Costales Muñiz, Javier (2017). "Capítulo X. Movilidad internacional de trabajadores y prevención de riesgos laborales. La influencia de los desplazamientos transnacionales en los riesgos psicosociales". VVAA. *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*. Editorial Bomarzo, Albacete.

Font, A. et alii. (2012). "Psychosocial factor exposures in the workplace: difference between immigrants and Spaniards". *European Journal of Public Health*, n. 22. <https://academic.oup.com/eurpub/article/22/5/688/500676>

Gálvez Herrer, M. et alii. "Salud laboral y salud mental en la población trabajadora inmigrante". *Medicina y Seguridad del Trabajo*, n. 57, suplemento 1, 2011. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500009

Huete Pérez, L. "Vida y salud de los trabajadores extranjeros y Ministerio Fiscal". En VVAA. (2009). (Dir. José María Terradillos Basoco). *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"*. Editorial Bomarzo, Albacete.

Ibañez Allera, P.L. (2015). *La enfermedad mental en inmigrantes subsaharianos. Una irada antropológica desde el sur de España*. Universidad de Almería.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2009). La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención. NTP, n. 825. <https://www.insst.es/documents/94886/328096/825web.pdf/86a9f299-f834-4ed3-87b1-0b5a22b1dcfa?version=1.0>

ISTAS. (2006). Salud Laboral: diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles. Cuantificación y análisis de sus causas. Proyecto FIPROS. https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/9d18c23b-2ffc-497c-839c-f523f2b2b41a/5_F06.pdf?MOD=AJPERES

Parra, A. et alii (2006). Mercado de trabajo, salud laboral e inmigración. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, Vol. 29, suplemento 1. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272006000200007

**Gestión de
la diversidad
multicultural
y prevención
de riesgos
psicosociales
de las personas
trabajadoras
inmigrantes**

*Management of
multicultural diversity
and prevention of
psychosocial risks of
immigrant workers*

Sanchís Ruiz, A et alii. (2013). "Riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes en España". *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, Vol. 59, n. 232.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

VVAA (2021). (Dir. José Antonio Fernández Avilés). *Prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes*. Editorial Bomarzo, Albacete.

<https://www.insst.es/documents/94886/328096/825web.pdf/86a9f299-f834-4ed3-87b1-0b5a22b1dcfa?version=1.0>