



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



# Proyecto de investigación

## Prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes en Andalucía

Financiado por:

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo,  
Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía

## Índice

### **I. El derecho a la seguridad y salud del trabajador inmigrante (hacia una renovada política preventiva del trabajador inmigrante).**

1. Introducción
2. Protección del trabajador migrante en el Derecho Internacional.
  - 2.1. el derecho internacional del trabajo: la acción normativa de la OIT.
  - 2.2. el derecho internacional de los derechos humanos de naciones unidas.
3. La protección del trabajador migrante en Europa.
  - 3.1. Instrumentos jurídicos del Consejo de Europa. Especial referencia a la Carta Social Europea.
  - 3.2. El derecho a la seguridad y salud del trabajador migrante en la Unión Europea.
4. Régimen jurídico-preventivo de los trabajadores migrantes en el Derecho español.
  - 4.1. Anclaje constitucional de la tutela preventiva y naturaleza del derecho a la seguridad y salud.
  - 4.2. El estatuto jurídico-preventivo del trabajador inmigrante.
  - 4.3. La situación de trabajador extranjero en situación “irregular”.
5. Consideraciones finales: propuestas de mejora para la efectividad de un derecho indubitado (también en clave de prevención de riesgos psicosociales)

### **II. Factores y riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes: realidades y retos sobre su seguridad, salud y bienestar en el trabajo.**

1. Introducción.
2. Importantes factores de riesgo psicosociales a considerar del colectivo inmigrante para una eficaz prevención de los riesgos laborales.
  - 2.1. Factores de riesgo referentes a la precariedad laboral.
  - 2.2. Factores que dificultan la percepción del riesgo laboral.

- 2.3. Factores de riesgo derivados del proceso migratorio.
- 3. Los principales riesgos psicosociales entre las personas trabajadoras inmigrantes
  - 3.1. Estrés laboral.
  - 3.2. Violencia en el trabajo: violencia física y acoso laboral.
- 4. Breve referencia al deber de proteger a los trabajadores a partir de las propias circunstancias del trabajador.
- 5. Recomendaciones sobre medidas preventivas derivadas de la inmigración en el ámbito laboral.

### **III. Vulnerabilidad y precariedad laboral y su reflejo en los sistemas de prevención de riesgos para los trabajadores inmigrantes.**

- 1. Contexto de la problemática
- 2. El panorama
  - 2.1. Factores de riesgo en los trabajadores migrantes
- 3. El reflejo de la vulnerabilidad en el marco normativo
  - 3.1. Inexcusable referencia a la normativa de extranjería y otros instrumentos de planificación de la política laboral y preventiva
- 4. Especialidades en los componentes de la tutela preventiva de trabajadores migrantes
  - 4.1. La especial sensibilidad en la evaluación de riesgos. La planificación preventiva
  - 4.2. Información y formación preventiva
  - 4.3. Vigilancia de la salud

### **IV. Integración sociolaboral de los inmigrantes en las políticas preventivas empresariales**

- 1. Marco teórico del estudio
  - 1.1. Introducción
  - 1.2. Los riesgos psicosociales en la población trabajadora extranjera
- 2. Metodología de investigación
- 3. Análisis de los riesgos psicosociales de los trabajadores extranjeros en Andalucía

- 3.1. Formación en materia de riesgos psicosociales
  - 3.2. Instrucciones sobre las tareas
  - 3.3. Comunicación con el empleador
  - 3.4. Apoyo percibido en el puesto de trabajo (ambiente de trabajo)
  - 3.5. Grado de protección percibido por la empresa
  - 3.6. Discriminación en el puesto de trabajo
  - 3.7. Grado de satisfacción con el trabajo
4. Conclusiones

## **V. La prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante. Un análisis desde la perspectiva de género**

1. Contextualización
2. Características, circunstancias y realidades específicas de las trabajadoras inmigrantes.  
Principales factores de riesgo psicosocial
3. Marco jurídico de los riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes desde un enfoque de género
  - 3.1. Ámbito internacional y europeo
  - 3.2. Ámbito nacional
4. Riesgos laborales específicos de carácter psicosocial
5. La importancia del proceso de evaluación de riesgos laborales

## **VI. Buenas prácticas empresariales para la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes**

1. Introducción
2. Iniciativas tendentes a la superación de las barreras lingüísticas
3. Buenas prácticas vinculadas a la integración de los trabajadores inmigrantes en la empresa
  - 3.1. La gestión de la diversidad cultural y sus conexiones con la prevención de riesgos psicosociales
  - 3.2. Iniciativas de acompañamiento y apoyo social en el lugar de trabajo

- 3.3. La formación en materias relacionadas con la diversidad cultural y su gestión
4. Estrategia para promover el sentido de pertenencia y mejorar el clima laboral: especial referencia a la participación y la comunicación
5. El plan de acogida y su utilidad en el proceso de adaptación de los trabajadores inmigrantes

## **VII. El rol de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva para la prevención de riesgos psicosociales del colectivo de personas trabajadoras inmigrantes**

1. Introducción
2. Configuración legal de la representación legal de los trabajadores en la empresa en la legislación española
  - 2.1. Competencias en materia de prevención de riesgos laborales los órganos de representación unitaria de los trabajadores. Especial referencia al papel de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud
  - 2.2. Los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos, y las competencias de los Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud
  - 2.3. Opinión de los Estados de nuestro entorno sobre el papel de los representantes de los trabajadores y la prevención de los riesgos psicosociales: Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes, (ESENER)
  - 2.4. Problemática de la configuración en España de la representación legal de los trabajadores, y su efecto en materia de Prevención de Riesgos Laborales
  - 2.5. Mecanismos para hacer efectivo el papel de los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos psicosociales del colectivo de trabajadores inmigrantes
    - 2.5.1. Propuesta de una regulación específica relativa a Prevención de Riesgos Psicosociales y trabajadores inmigrantes. El potencial de la negociación colectiva como refuerzo del papel de los representantes legales de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos

- 2.5.2. El potencial papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la inexplicable desatención en materia de protección del derecho de participación de los trabajadores en la empresa y en materia preventiva por medio de representantes
  - 2.5.3. El potencial papel de los interlocutores sociales desde la participación institucional y el diálogo social
  - 2.5.4. Modelos de previsiones específicas en la negociación colectiva sobre representación de los trabajadores y prevención de riesgos psicosociales
3. Potencial de la negociación colectiva para la prevención de riesgos laborales psicosociales del colectivo de trabajadores inmigrantes en Andalucía
- 3.1. Introducción
  - 3.2. La negociación colectiva en Andalucía y la prevención de riesgos psicosociales
  - 3.3. Valoración de la incidencia en la negociación colectiva de Andalucía de la prevención de los riesgos psicosociales

## **VIII. Incidencia de las patologías psicosociales en los trabajadores inmigrantes en Andalucía. prevención y atención sanitaria**

- 1. Introducción
- 2. Riesgos y patologías psicosociales en trabajadores inmigrantes
  - 2.1. Riesgos y patologías psicosociales: Aspectos generales
  - 2.2. Estrés Laboral
  - 2.3. Acoso laboral (Mobbing)
  - 2.4. Síndrome del Quemado Profesional (SQT) o Burnout
  - 2.5. Nuevos riesgos psicosociales
  - 2.6 Magnitud del problema de los Riesgos Psicosociales y sus consecuencias en las personas trabajadoras de Andalucía
- 3. El trabajo de las personas inmigrantes en Andalucía como determinante de los riesgos y patologías psicosociales
- 4. Prevención de los Riesgos Psicosociales de los trabajadores extranjeros en Andalucía
  - 4.1. Empresas

- 4.2. Comunidad Autónoma de Andalucía
- 5. La atención sanitaria de las patologías Psicosociales en Andalucía
  - 5.1 El Derecho a la protección de la salud con Aseguramiento universal y público y atención sanitaria integral
  - 5.2. Planificación sanitaria y Patologías Psicosociales en trabajadores inmigrantes
    - 5.2.1. El Plan Andaluz de Salud
    - 5.2.2. El Plan Integral de Salud Mental de Andalucía

## **IX. Conclusiones y propuestas de mejora**

## **X. Bibliografía**

**Anexo I. Guion Grupo de discusión – riesgos psicosociales trabajadores extranjeros Andalucía**

**Anexo II. Grupo de discusión 1**

**Anexo III. Grupo de discusión 2**

**Anexo IV. Grupo de discusión 3**

**Dirección:**

José Antonio Fernández Avilés

Manuela Durán Bernardino

**Coordinación:**

José Antonio Fernández Avilés

Manuela Durán Bernardino

**Equipo Investigador:**

Manuela Durán Bernardino

Estefanía González Cobaleda

José Antonio Fernández Avilés

Braulio Antonio Girela Molina

Nieves Ortega Pérez

Daniel Peres Díaz

Susana Puertas Valdeiglesias

Victoria Rodríguez-Rico Roldán

Raquel Vida Fernández



## Capítulo I. El derecho a la seguridad y salud del trabajador extranjero inmigrante. hacia una renovada política preventiva del trabajador migrante (también en clave psicosocial)

### **1. Introducción**

El abordaje del derecho a la tutela de la seguridad y salud de los trabajadores inmigrantes debe estructurarse a partir de la división propia de los sistemas de protección multinivel, donde nos encontramos con diversos planos normativos que concurren en la regulación de una realidad social. Así, en primer lugar, trataremos del marco del Derecho Internacional, donde analizaremos el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (SST) de los trabajadores migrantes con referencia a los instrumentos jurídicos promovidos por la OIT, así como otros instrumentos del denominado “Derecho Internacional de los derechos humanos” de Naciones Unidas. En segundo lugar, nos detendremos en analizar la tutela preventiva de los migrantes en el contexto europeo, analizando los derechos reconocidos en el Consejo de Europa y el ordenamiento jurídico de la Unión Europea. Por último, examinaremos cómo se configura el citado derecho en el ordenamiento jurídico español, a partir de dos elementos de análisis: (i) la naturaleza jurídico-constitucional del derecho; y (ii) la protección dispensada por la normativa de extranjería, con especial referencia al estatuto jurídico del inmigrante “irregular”.

### **2. Protección del trabajador migrante en el Derecho Internacional**

La regulación de la migración laboral en el Derecho Internacional ha resultado históricamente problemática, por dos razones fundamentalmente. De un lado, porque la construcción de un estándar de protección internacional colisiona con la soberanía estatal, motivo este por el que la política migratoria de los Estados ha funcionado (y sigue haciéndolo), en no pocas ocasiones, como mecanismo de gestión y control de las fronteras territoriales; de otro lado, debido a la “falsa dicotomía” entre integración de los migrantes y defensa del mercado de trabajo nacional.

En cualquier caso, el derecho a la SST en el plano internacional remite necesariamente a la acción normativa desplegada por la OIT (Derecho Internacional del trabajo), configurada en este caso por cuatro instrumentos jurídicos –dos Convenios y dos Recomendaciones–, así como a la protección dispensada por los instrumentos internacionales de defensa de los derechos humanos aprobados en el seno de Naciones Unidas (Derecho Internacional de los derechos humanos).

## **2.1. El Derecho Internacional del trabajo: la acción normativa de la OIT**

La acción normativa de la OIT para la protección de la seguridad y salud del trabajador inmigrante es clara desde un inicio y se refleja en el propio texto fundacional de la organización, que habla de la necesidad, en términos generales, de la “*protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo*”, haciendo referencia posteriormente a la “*protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero*” (OIT, 1919, considerando 2). La obligación de la Organización de promover unas condiciones de trabajo seguras se reafirmó en la Declaración de Filadelfia de 1944; y en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, se reconoce que unas condiciones de trabajo seguras y saludables son un elemento primordial del Programa de Trabajo Decente (OIT, 2017, p. 7).

La magnitud del fenómeno migratorio, impulsado, sobre todo, por causas económicas y exigencias de movilidad laboral, justifica la importancia de una protección a nivel internacional. Según las estimaciones recientes de la OIT y conforme a las cifras correspondientes a 2017 proporcionadas por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES), ajustadas en función del número de refugiados,

en el mundo hay 258 millones de migrantes internacionales, 234 millones de migrantes en edad de trabajar (de 15 años o más) y 164 millones de trabajadores migrantes. Un análisis de ocupación por sectores, conforme a las estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes en 2013, revela que 26,7 millones de trabajadores migrantes (17,8 %) estaban ocupados en la industria, incluidas la industria manufacturera y la construcción, mientras que 16,7 millones trabajaban en el sector de la agricultura (11,1 %) (OIT, 2015, p. 4).

Los instrumentos jurídicos aprobados por la OIT que se centran específicamente en la tutela del trabajador migrante son, como ya se ha comentado, esencialmente cuatro, que enumeramos a continuación:

- Convenio núm. 97 sobre trabajadores migrantes (1949).
- Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975).
- Recomendación núm. 86 sobre los trabajadores migrantes (1949).
- Recomendación núm. 151 sobre los trabajadores migrantes (1975).

Del análisis del primero de estos instrumentos, podemos extraer la conclusión de que no existe, como tal, una política de prevención especialmente dirigida al colectivo de trabajadores migrantes. Tan solo cabe reseñar una previsión genérica en el apartado primero de su art. 8, según la cual el trabajador migrante que haya sido admitido a título permanente, así como los miembros de su familia que hayan sido autorizados a acompañarlo o a reunirse con él, no podrán ser enviados a su territorio de origen o al territorio del que emigraron cuando, por motivo de enfermedad o accidente sobrevenidos después de la llegada, el trabajador migrante no pueda ejercer su oficio.

Como complemento a este Convenio, la OIT aprobó en ese mismo año la Recomendación núm. 86 sobre los trabajadores migrantes. De este segundo instrumento cabe destacar su art. 15.1, el cual, bajo el rótulo “*vigilancia y condiciones de vida y de trabajo*”, establece el deber para la autoridad competente de cada Estado miembro de adoptar las disposiciones necesarias a fin de velar por “*las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes, comprendidas las condiciones de higiene*”. Se constatan las referencias escasas y algo desfasadas (repárese que todavía se utilizaba el más reducido concepto de

“higiene” en el trabajo), pero importantes en la medida en que, de forma incipiente, van creando un *corpus* normativo propio.

Tras un lapso de casi treinta años, se aprueba en 1975 el Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes; pero no encontramos referencia alguna a la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en este instrumento. Ello refleja que la materia preventiva no ha sido tradicionalmente un eje de relevancia en la política normativa internacional relativa al trabajo de los migrantes. No obstante, el art. 1 es categórico al afirmar que “*todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes*”. Se trata de un aspecto importante, toda vez que la configuración del derecho a la prevención engarza, como tendremos ocasión de comprobar, con el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica. En consecuencia, la política preventiva alcanza el mayor rango de protección jurídica imaginable y debe ser interpretada de forma sistemática, pues ello permite sacar el máximo partido a las pocas bases normativas de que disponemos en el plano internacional. También destaca, por lo demás, el art. 12 c), que -en clave más garantista aunque también muy genérica- establece que todo Estado miembro deberá tomar medidas, promover programas de educación y fomentar otras actividades tendentes a que los trabajadores migrantes conozcan lo mejor posible la política adoptada, sus derechos y obligaciones, así como las “*actividades destinadas a prestarles ayuda efectiva en el ejercicio de sus derechos y para su protección*”.

El itinerario de la acción normativa de la OIT se va perfilando poco a poco y, con ello, tiene lugar la aprobación de la Recomendación núm. 151 sobre los trabajadores migrantes (OIT, 1975b). Se trata de un documento técnico, más detallado y en el que, por primera vez, la OIT dedica un apartado completo a la “*Protección de la salud de los trabajadores migrantes*” (arts. 20-22). Los tres preceptos siguen una secuencia lógica bien definida. Primero, se establece un mandato genérico (obligación de adoptar todas las medidas necesarias) y se acotan los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación, los “*riesgos especiales*” de los trabajadores migrantes (art. 20). Seguidamente, se implementan medidas prácticas necesarias a fin de alcanzar los objetivos antedichos, a saber, la formación en materia de SST, como parte integrante de la capacitación profesional del trabajador migrante, la cual, como especificidad, debe producirse en el idioma del trabajador migrante

(art. 21). Finalmente, se instituyen obligaciones para los sujetos responsables, esto es, los empresarios, que deberán asegurarse de que los trabajadores comprenden plenamente las advertencias, instrucciones y otros signos relativos a la SST, y los Estados miembros, a quienes corresponde articular mecanismos alternativos en caso de que la formación en prevención no resulte adecuada, así como arbitrar los correspondientes procedimientos sancionadores en caso de inobservancia de las normas.

En 1999, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones realizó un Estudio General (OIT, 1999) sobre la aplicación de estos cuatro instrumentos relativos a los trabajadores migrantes, que sometió a consideración de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En ese Estudio General, más específicamente en el Capítulo 6, Sección III, intitulada “*Seguridad y salud en el trabajo*” (apartados 502-506), hallamos algunas consideraciones de interés<sup>1</sup>. Partiendo de los trabajos preparatorios de la Recomendación núm. 151, destaca el Estudio que son tres los tipos de riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores migrantes: (i) enfermedades padecidas en el país de origen (especialmente, formas de parasitosis); (ii) trastornos contraídos en el país de destino, debido a que los migrantes pueden tener una inmunidad inadecuada a ciertas enfermedades; y (iii) trastornos psico-físicos derivados de las dificultades del proceso de adaptación al nuevo entorno de trabajo. Si ser irrelevantes los demás, este último es, quizá, el más importante en la actualidad.

La Comisión de Expertos destaca, además, que los trabajadores migrantes están sujetos a condiciones diferenciadas respecto de los nacionales, como trabajos agrícolas de naturaleza transitoria o trabajos peligrosos que otros trabajadores no están dispuestos a aceptar. De hecho, tal y como se expuso en la labor preparatoria del Convenio núm. 184 sobre seguridad y salud en la agricultura (OIT, 2001), es importante brindar formación sobre cuestiones de SST a los trabajadores agrícolas, recordándose el elevado número de trabajadores temporales u ocasionales en el sector, y los muchos migrantes que se emplean como trabajadores de temporada, que tienen menos probabilidades de recibir suficiente formación (OIT, 2017, p. 121). Del mismo modo, se pone el acento en que la contratación

---

<sup>1</sup> Como dato curioso, podemos reseñar la respuesta del Gobierno de España a la OIT en relación a la ratificación del Convenio núm. 143. El legislador español argumentaba que la ratificación precisaría del establecimiento de infraestructuras costosas para luchar eficazmente contra la inmigración ilegal y que prefería asignar estos recursos a la integración de los inmigrantes en situación regular (OIT, 1999, p. 262).

de trabajadores migrantes en algunos de estos sectores de actividad constituye una forma de encubrir una reducción del coste de la mano de obra, lo que, de manera correlativa, lleva aparejada una baja inversión en SST<sup>2</sup>.

Un balance general del Derecho Internacional del Trabajo en la materia muestra que se trata de una materia poco desarrollada en el plano normativo, en línea con las dificultades generales para la gobernanza global de los fenómenos migratorios.

Pero la situación ahora está cambiando, no podemos cerrar este epígrafe sin referirnos al instrumento crucial en materia psicosocial que viene constituido por el Convenio n. 190 OIT (2019), sobre la violencia y el acoso, donde se prescribe que todo Miembro [art. 11 a)], en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que: *“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración...”*. La Recomendación complementaria n. 206 (art. 10) es aún más específica y -en clave integradora e interpretativa del Convenio- contempla con contundencia que: *“Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda”*. En cuanto a las medidas de orientación, formación y sensibilización, se encomienda a los Miembros que financien, elaboren, apliquen y difundan, según proceda, entre otros: *“modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores...”*; así como *“campanas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes*

---

<sup>2</sup> Los trabajadores migrantes en situación irregular están expuestos con frecuencia a condiciones de trabajo peligrosas; en general, varios estudios han demostrado que las tasas de accidentes laborales son más altas para los migrantes que para los nacionales. Un estudio realizado en Austria determinó que aproximadamente el 30% de los trabajadores migratorios consideraban que estaban expuestos a un alto riesgo de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, frente al 13% de los nacionales austríacos (ONU, 2014, p. 130).

*discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes”* [apartados c) y d) del art. 23 Recomendación].

## **2.2. El Derecho Internacional de los derechos humanos de Naciones Unidas**

Los mecanismos jurídicos con que cuenta Naciones Unidas para la protección de los derechos de las personas migrantes, al margen del *corpus* propio de la OIT, son varios. Y se incardinan en eso que los juristas han convenido en llamar “Derecho Internacional de los derechos humanos”. Citamos primero, por su importancia, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (ONU, 1966), en cuyo art. 7 se establece el reconocimiento del derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, entre otras cosas, la “*seguridad e higiene en el trabajo*”; el art. 12 del mismo texto normativo contiene un mandato para todos los Estados Parte, instándoles a reconocer el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, con medidas concretas destinadas al “*mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene en el trabajo y del medio ambiente*”.

Asimismo, resulta oportuno citar la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1990 (con entrada en vigor en el año 2003). La Convención, que no ha sido ratificada por casi ninguno de los países miembros de la UE, contiene una previsión en su art. 25.1 según la cual los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y otras condiciones de trabajo como las horas extraordinarias, el horario de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones pagadas, la seguridad o la salud. El caso es que, cada vez con más fuerza, se viene reconociendo a escala mundial que la SST es un componente importante del desarrollo sostenible. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) así lo reafirma, obteniendo reflejo en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, relativo a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Este ODS afirma que el trabajo decente es primordial para lograr el desarrollo sostenible, y que unas condiciones de trabajo seguras constituyen una parte

fundamental del trabajo decente; la meta 8.8 señala la necesidad de alcanzar la *“protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”*. Por lo tanto, los trabajadores migrantes, como no puede ser de otra manera, están incluidos en el ámbito protector en materia de SST.

De tal forma, en la Resolución 57/218, de 18 de diciembre de 2002, aprobada por la 77.<sup>a</sup> sesión plenaria de la Asamblea (ONU, 2002), sobre protección de los migrantes, se pide a todos los Estados miembros que, actuando de conformidad con sus respectivos sistemas constitucionales, *“promuevan y protejan eficazmente los derechos humanos fundamentales de todos los migrantes”*, tomando como base los instrumentos jurídicos internacionales, entre los que la Asamblea cita expresamente la Convención de 1990. La Asamblea pide a todos los Estados, asimismo, que, con arreglo a su legislación nacional, *“sometan resueltamente a la justicia todos los casos de violación de las leyes laborales con respecto a las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, en particular las relativas a su remuneración y las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo”* (Camós Victoria & Rojo Torrecilla, 2004, p. 38).

El órgano de garantía del PIDESC, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dejó claro en su Observación general núm. 18 (ONU, 2005, apartado 6) que entre las obligaciones básicas de los Estados Parte está la de *“garantizar el derecho de acceso al empleo”* de los inmigrantes a fin de que puedan *“llevar una existencia digna”*, para lo cual es importante introducir medidas destinadas a eliminar los tratos discriminatorios, incluyendo lógicamente la tutela preventiva en el trabajo. La protección de todos los trabajadores contra la explotación y los abusos constituye uno de los componentes fundamentales de los derechos humanos relacionados con el trabajo, especialmente en situaciones de vulnerabilidad y de un gran desequilibrio de poder entre los trabajadores y los empleadores (caso habitual con trabajadores migrantes, sobre todo, cuando se encuentran en situación irregular).



Del análisis se desprende que el Derecho Internacional de los derechos humanos y el Derecho Internacional del trabajo convergen en este asunto<sup>3</sup>. El derecho humano al trabajo, como centro de imputación de otros derechos asociados, y el desarrollo de este en condiciones adecuadas para la protección de la seguridad y la salud, permite conectar con la noción de “*trabajo decente*” promovida desde la OIT. En tal sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha confirmado en sus observaciones que el término “*trabajo*” debía entenderse como “*trabajo digno*”, que implica respeto por “los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración” (ONU, 2014, p. 133).

### **3. La protección del trabajador migrante en Europa**

#### **3.1. Instrumentos jurídicos del Consejo de Europa. Especial referencia a la Carta Social Europea**

El punto de partida ha de ser una consideración acerca de la especificidad del ámbito de aplicación del Convenio Europeo de Derechos Humanos. De conformidad con su art. 1, las Altas Partes Contratantes reconocen a toda persona bajo su jurisdicción los derechos y libertades definidos en el Título I del Convenio; por tanto, el ámbito subjetivo de aplicación rebasa a los nacionales de los Estados e incluye a los inmigrantes, cualquiera que fuese su situación administrativa. Es importante este aspecto, en la medida en que la ratificación del CEDH –requisito para formar parte del Consejo de Europa– somete al Estado a la jurisdicción del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Con todo, el CEDH es, básicamente, un texto de derechos fundamentales de “primera generación”, esto es, civiles y políticos.

Por ello, el “verdadero” texto de derechos sociales a nivel del Consejo de Europa es la Carta Social Europea, aprobada en Turín en el año 1961, si bien con posterioridad se aprobó la Carta Social Europea Revisada en el año 1996, pendiente aún de ratificación por

---

<sup>3</sup> Así queda plasmado en el principio 9 del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (OIT, 2007), que establece dos ideas fundamentales. Primero, que todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a los trabajadores migrantes, salvo indicación en contrario; segundo, que la protección de los

España<sup>4</sup>. En la Parte I, en su apartado 3, establece que “*todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*” y el apartado 19 estipula que “los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las Partes y sus familias tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra Parte”. Por tanto, no incluye a los extranjeros de terceros países que estén en situación irregular. Ello queda patente a la vista del Anexo I, que establece que la protección dispensada solo comprende a los extranjeros que, siendo nacionales de otras Partes, residan legalmente o trabajen habitualmente dentro del territorio de la Parte interesada.

El alcance subjetivo de la Carta, en definitiva, determina que sus disposiciones son solo aplicables a los nacionales y a los extranjeros que sean ciudadanos de un Estado miembro que haya ratificado la Carta. En este punto, la Carta –que sigue invariada desde su versión de 1961– se acerca más a la cláusula de reciprocidad habitual en el derecho de los tratados que a lo que es común a los convenios de la OIT, que parten de la aplicación de su contenido a todos los trabajadores que trabajen en el país, con independencia de su nacionalidad (Lyon Caen, 1974, p. 76). Contrasta este extremo con el principio según el cual las normas contenidas en la Carta han de considerarse normas de protección mínima y que no suponen menoscabo a las que resulten más favorables para las personas protegidas (OIT, 1919, art. 19.8).

En todo caso, la eficacia interpretativa de los instrumentos de derecho internacional, *ex art. 10.2 CE*, exige tener en consideración las decisiones de los llamados “órganos de garantía”. Ese órgano de garantía de la Carta Social Europea es el Comité Europeo de Derechos Sociales –CEDS–, que elabora una “jurisprudencia”, a pesar de no ser un Tribunal equiparable al TEDH. Sus decisiones adquieren la forma de “conclusiones” en el caso del sistema de informes (Carta Social Europea de 1961) y de “decisiones de fondo” cuando se refieren al procedimiento de reclamaciones colectivas (según el protocolo adicional tercero de reclamaciones colectivas de 1995). Llama especialmente la atención, a este respecto, la argumentación contenida en la decisión de fondo de 7 de septiembre de 2004, a resultas de la Reclamación núm. 14/2003 (Federación Internacional de Ligas de

---

trabajadores migrantes exige una base jurídica sólida asentada en el Derecho Internacional. Y, a continuación, menciona los instrumentos jurídicos que hemos analizado hasta aquí.

Derechos Humanos contra Francia). El Comité entendió en este caso que, sin perjuicio de las políticas de inmigración de cada Estado Parte en la Carta Social, los extranjeros no pueden ser excluidos de determinados derechos inherentes a la dignidad de la persona, como es la asistencia sanitaria (apartados 30, 31 y 32):

“Con ocasión de la presente reclamación, el Comité se ve llamado a decidir cómo la restricción que figura en el Anexo debe ser entendida en función del objetivo primordial de la Carta tal como ha sido definido. Esta restricción concierne a un amplio abanico de derechos sociales garantizados por los artículos 1 a 17, y les afecta de forma diversa. En el presente asunto, dicha restricción afecta a un derecho que reviste una importancia fundamental para el individuo, puesto que dicho derecho se encuentra ligado al mismo derecho a la vida y afecta directamente a la dignidad del ser humano [...] Ahora bien, la dignidad humana representa el valor fundamental que se encuentra en el corazón del Derecho europeo positivo en materia de derechos humanos —tanto si se trata de la Carta Social Europea como si se trata del Convenio Europeo de Derechos Humanos— y la atención sanitaria constituye una condición previa esencial para la preservación de la dignidad humana. Por consiguiente, el Comité estima que una legislación o una práctica que niegue el derecho a la asistencia médica a los ciudadanos extranjeros, en el territorio de un Estado parte, aun cuando estén en situación irregular, es contraria a la Carta” (Citado en Akandji-Kombe, 2006, p. 397).

En definitiva, el CEDS entiende que no cabe la posibilidad de excluir a los inmigrantes de la aplicación de la Carta Social Europea cuando, al hacerlo, el Estado atenta contra derechos fundamentales vinculados a la noción misma de dignidad humana, y ello, inclusive, aunque se trate de inmigrantes cuya situación administrativa no esté regularizada. Extrapólese el argumento desde el derecho a la asistencia sanitaria hasta la tutela preventiva en el entorno de trabajo; ambos casos remiten a un mismo valor de referencia, a saber, la protección de la vida, así como de la integridad física y psíquica del trabajador.

### **3.2. El derecho a la seguridad y salud del trabajador migrante en la Unión Europea**

---

<sup>4</sup> Noticias recientes (Parra, 2020) sugieren la posibilidad de que el Gobierno español ratifique para final de este año tanto la Carta Social Europea revisada del año 1996 como el Protocolo adicional (nº3) de 1995 de

El análisis del derecho a la SST de los trabajadores inmigrantes en el marco de la UE reviste especial complicación por varios motivos. Primero, por la singular naturaleza jurídica de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), con el mismo “valor jurídico” que los Tratados desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009; y, segundo, por las complejas relaciones entre ordenamiento comunitario y nacional, en un tema que, por lo demás, tiene implicaciones no solo en el ámbito de la salud sino, también, en el funcionamiento del mercado interior. Todo ello termina por hacerse más difícil debido a la ambivalencia del Derecho de la UE en lo que concierne a los derechos fundamentales de los inmigrantes en situación irregular.

Cuando analizamos la protección de los derechos fundamentales de los inmigrantes irregulares, lo primero que debemos preguntarnos es si estamos aplicando o no el Derecho de la UE. Ya que, de conformidad con el art. 51.2 CDFUE, la Carta es de aplicación a las Instituciones y los Estados miembros de la UE solo en el caso de que estén aplicando el Derecho de la Unión. Por otra parte, además del marco estricto de los derechos fundamentales –que, por lo demás, no implica un aumento de competencias de la UE en la materia, tal y como deja claro el art. 51.2 CDFUE–, debemos hacer referencia a la política común de inmigración, instituida *ex art. 79 TFUE*. El objetivo de dicha política es “*garantizar, en todo momento, una gestión eficaz de los flujos migratorios, un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros, así como una prevención de la inmigración ilegal y de la trata de seres humanos y una lucha reforzada contra ambas*”. Ya aparece aquí la dualidad semántica entre la inmigración legal y la irregular, concebida esta última desde un prisma de gestión y control de las fronteras exteriores –como contrapunto a la libre circulación interior–.

En cualquier caso, la lógica jurídica nos lleva a afirmar que, en principio, la mayoría de los derechos consagrados en la Carta se aplican a todas las personas, también a los nacionales de terceros países, independientemente de su situación migratoria en términos administrativos. No obstante, los migrantes en situación irregular a menudo se enfrentan a dificultades en el disfrute de estos derechos. Esto puede deberse a una variedad de razones, como la existencia de disposiciones legales nacionales restrictivas u obstáculos de tipo práctico y burocrático (Unión Europea/Agencia de Derechos Fundamentales, 2011, p. 24).

La situación, así, deviene algo confusa, toda vez que los diferentes ámbitos cubiertos por la acción reguladora de las instituciones comunitarias en lo relativo a las condiciones del inmigrante irregular no responde a un criterio coherente; más bien, debe hablarse de diferentes grados de intervención política.

En lo que interesa a nuestro objeto de estudio, destaca por encima del resto el hecho de que las medidas de política social para combatir la exclusión y proteger los derechos de los trabajadores contempladas en los artículos 151 y 152 del TFUE no están, por ejemplo, expresamente reservadas a los trabajadores nacionales o a los trabajadores migratorios en situación regular. Obsérvese que la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>5</sup>, define “trabajador” como “cualquier persona empleada por un empresario [...]” (art. 3). Se trata, como se ve, de un criterio realista, que se verifica con la existencia de una relación de subordinación y, por tanto, aplicable a los inmigrantes en situación irregular.

La ambivalencia está presente, asimismo, en la Directiva 2009/52/CE de la Unión Europea, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular. El objetivo primordial de esta norma es la prohibición del empleo de nacionales de terceros países que se encuentren en situación irregular con el fin de combatir la inmigración clandestina, tal y como reza su art. 1. A tal fin, impone sanciones a los empleadores como mecanismo de disuasión. No hay aquí una preocupación vital por los derechos fundamentales de los inmigrantes, sino un ánimo de evitar la atracción de inmigración ilegal por vía de una contratación en peores condiciones laborales (en el fondo, podría pensarse que, de este modo, también se protege la competencia y el mercado interior). Así y todo, la Directiva –conocida comúnmente como “Directiva sobre sanciones a los empleadores”– establece explícitamente el derecho de los trabajadores migrantes en situación irregular a reclamar la remuneración pendiente resultante de un empleo ilegal o presentar quejas contra los empleadores (art. 6.1).

---

<sup>5</sup> Las competencias europeas en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo tienen su fundamento en el art. 153.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que habilita a la UE para “apoyar y completar la acción de los Estados miembros” en dicha materia. A tal fin, la acción de la UE

Así las cosas, parece claro que los trabajadores migrantes en situación irregular tienen derecho a las indemnizaciones causadas por accidentes de trabajo. Téngase presente que el art. 31 CDFUE subraya el derecho a condiciones de trabajo que respeten la salud, la seguridad y la dignidad de los trabajadores. Su reflejo en el Derecho derivado lo encontramos en las previsiones contenidas en el art. 6.1 de la Directiva Marco, según el cual los empresarios están obligados a tomar las medidas necesarias para la seguridad, la salud y la protección de los trabajadores. Ya hemos visto que “*trabajador*” aquí es definido de forma amplia, de manera que, para ser sujeto de dicha tutela, no es necesario disfrutar de un empleo regular. En consecuencia, la legislación de la UE relativa a la indemnización por accidentes de trabajo resulta de aplicación a los trabajadores migrantes en situación irregular (Unión Europea/Agencia de Derechos Fundamentales, 2011, p. 51).

En todo caso, es muy criticable la ignorancia hacia la situación del extranjero en situación “irregular” y los consiguientes problemas de las políticas y normas migratorias diseñada “a espaldas de la realidad”. Es un dato constatable que la normativa de la UE elude toda conceptualización de la noción de inmigrante “irregular”, refiriéndose tan solo a medidas de prevención de la inmigración “ilegal”, en una maniobra que supone la aparente “des-personalización” del dramático problema humano que plantea. En efecto, ello supone la radical negación del “*derecho a tener derechos*” y contribuye a la creación de bolsas de pobreza y exclusión social en capas de la población inmigrante a la que solamente se le abre el panorama de la clandestinidad (precariedad, explotación laboral, etc.) o de medidas represivas que se quieren reforzar como la expulsión (o compelerle a un retorno eufemísticamente denominado “voluntario”).

El propio artículo 79, apartado 1, TFUE establece que: “*La Unión desarrollará una política común de inmigración destinada a garantizar... un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros...*”. Parece que trato “equitativo” no equivale a trato “igualitario”. Deberíamos superar esa “ignorancia congénita” de la Política y del Derecho de la UE -y de nuestro propio derecho interno- a estas realidades inmigratorias *de facto*, para las que solo se ofrecen respuestas mediante derechos “procesales” fundamentales y cauces muy estrechos y extraordinarios para una

---

ha ido encaminada a adoptar disposiciones mínimas a escala de la Unión, sin perjuicio de que los Estados miembros que lo deseen establezcan un nivel de protección más elevado a escala nacional.

“regularización”, bajo la espada de Damocles del recurrente “efecto llamada” de la opinión pública contraria a este tipo de medidas más integradoras en términos sociales.

En clave preventiva, la Comunicación de la Comisión Europea, de 10 de enero de 2017, sobre “Trabajo más seguro y saludable para todos – Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”, además de señalar que los problemas de riesgos psicosociales están en progresivo aumento, así como los efectos nocivos tanto para la salud de los trabajadores como para la organización del trabajo (disminución del rendimiento y aumento de la siniestralidad), hace hincapié en que *“los empresarios están obligados a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y estos riesgos deben tenerse debidamente en cuenta en el proceso de evaluación del riesgo”*. Por lo tanto, las evaluaciones de riesgo tienen que llevarse a cabo teniendo en cuenta la diversidad y prestar atención a riesgos específicos a los que están expuestos, entre otros, los “inmigrantes”.

#### **4. Régimen jurídico-preventivo de los trabajadores migrantes en el Derecho español**

##### **4.1. Anclaje constitucional de la tutela preventiva y naturaleza del derecho a la seguridad y salud**

La configuración constitucional del derecho a la SST involucra varios preceptos que admiten ciertas lecturas en clave sistemática. En primer lugar, es referencia inexcusable el art. 15 CE, relativo al derecho fundamental a la vida, así como a la integridad física y moral. En una lectura sistemática e interrelacionada de los derechos fundamentales, resulta evidente que el derecho a la vida y a la integridad física y moral constituye el más primario de todos los derechos, en la medida en que los demás derechos fundamentales solo tienen sentido por referencia a aquel. El derecho a la vida es, por decirlo en términos filosóficos, el supuesto ontológico sin el cual los restantes derechos, fundamentales o no, no tendrían existencia posible; mientras el derecho a la integridad personal, en su doble dimensión física y moral, opera como su complemento ineludible en cuanto garantiza la plena inviolabilidad del ser humano y sienta las bases de su construcción individual y social (Gálvez Muñoz & González Escudero, 2011).

Por otra parte, el art. 40.2 CE, dentro del capítulo dedicado a los principios rectores de la política social y económica, establece la obligación de los poderes públicos de “*velar por la seguridad e higiene en el trabajo*”. Al tratarse de un derecho reconocido en el Capítulo III del Título I, no puede, de conformidad con el art. 53.3 CE, ser invocado directamente ante la jurisdicción, sino que su protección radica en ser principio informador de la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sus garantías, por tanto, serán las establecidas en la ley. De ahí que sea preciso abordar la configuración legal del derecho a la tutela preventiva, con referencia al art. 13 CE, que dice que “*los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley*”. Ahora bien, no debe perderse de vista que el derecho a la SST no es un simple criterio orientador de la política social y económica, pues conecta, como hemos dicho, con el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, así como con la propia dignidad de la persona. Y, más importante todavía, no debe olvidarse que los derechos fundamentales no son disponibles para el legislador.

El Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse, en su Sentencia 236/2007, sobre esta última línea de argumentación, considerando que, efectivamente, existen una serie de derechos “imprescindibles para la garantía de la dignidad humana que conforme al art. 10.1 de la Constitución es el fundamento del orden político español”. Se trata de derechos predicables de la persona en cuanto tal, al margen de la posesión o no de la nacionalidad española –de la que, en última instancia, depende la condición de ciudadanía–. A renglón seguido, añade el TC que, entre esos “derechos inherentes a la dignidad de la persona humana”, están, entre otros, el derecho a la vida, así como el derecho a la integridad física y moral (FJ 3). Significa esto que el legislador no puede modular o negar –*ex art. 13 CE*– el reconocimiento de estos derechos a los extranjeros, con independencia de cuál fuere su situación administrativa concreta.

De lo anterior se colige que el incumplimiento de los requisitos de estancia o residencia en España por parte de los extranjeros no permite al legislador privarles de los derechos que les corresponden constitucionalmente en su condición de persona, con independencia de su situación administrativa. El incumplimiento de aquellos requisitos legales “impide a los extranjeros el ejercicio de determinados derechos o contenidos de los mismos que por su



propia naturaleza son incompatibles con la situación de irregularidad, pero no por ello los extranjeros que carecen de la correspondiente autorización de estancia o residencia en España están desposeídos de cualquier derecho mientras se hallan en dicha situación en España” (FJ 4).

#### **4.2. El estatuto jurídico-preventivo del trabajador inmigrante**

Es importante tener presente que, en el Derecho español, los flujos migratorios de carácter laboral no están regulados *prima facie* por la normativa laboral, la cual queda desplazada en favor de la legislación de extranjería que, en realidad, en buena parte es una norma de política de empleo. La óptica con la que se analizan los derechos laborales de los trabajadores extranjeros es, en términos genéricos, la del control migratorio y de acceso al mercado nacional de trabajo según las necesidades coyunturales de la economía del país. La legislación de extranjería promueve la inmigración legal vinculada a un contrato de trabajo; el art. 36.1 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOexIS), lo refleja de un modo nítido: “*Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar*”. Por otra parte, es obligación del empleador, de conformidad con el art. 36.4 LOexIS, solicitar dicha autorización a que se refiere el apartado anterior, a la que deberá acompañar, en todo caso, el contrato de trabajo que garantice una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.

El cumplimiento de estos requisitos es lo que garantiza el goce pleno de los derechos laborales en condiciones de igualdad con los trabajadores nacionales, de hecho el art. 2 bis, en el apartado 2.i), sienta como principio en el que todas las Administraciones Públicas han de basar el ejercicio de sus competencias vinculadas con la inmigración el de “*igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social*”. Por su parte, el art. 3.1 LOexIS, señala que: “*Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que*

*les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles*”. En materia laboral, el art. 10.1 LOexIS ya restringe el derecho a ejercer actividades profesionales a los residentes legales, pues prescribe que: *“Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente”*.

Cumpliendo estos requisitos, resulta obvio que el régimen jurídico preventivo resulta plenamente aplicable a los trabajadores inmigrantes que prestan sus servicios para las empresas que desarrollan en nuestro país sus actividades preventivas.

¿Cuál sería la tutela específica de los trabajadores migrantes en materia de SST? Con carácter general, la protección frente a los riesgos psicosociales se fundamenta en el derecho a la integridad física previsto en el art. 15 CE (o a la integridad física y psíquica como indica el art. 3 de la CDFUE) [cfr. SsTC 62/2007 y 160/2007]. Además, en esta materia, dado su potencial carácter pluriofensivo, pueden concurrir, ante ciertas conductas, la protección del derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE) y de derechos laborales básicos como la consideración debida a la dignidad de las personas, la intimidad y la igualdad de trato y no discriminación [arts. 4.2 c) y e) y 17 LET]. Aterrizando en este planteamiento general, debemos acudir tanto al art. 4.2 d) LET, como a la normativa de prevención, más específicamente, a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), resultante de transponer en España la Directiva Marco 89/391/CEE. En principio, el ámbito subjetivo de aplicación de la normativa de prevención incluye únicamente a los trabajadores por cuenta ajena cuya relación esté regulada por el Estatuto de los Trabajadores, así como sobre el personal administrativo o estatutario al servicio de la Administración Pública (art. 3). Así, el art. 14.1 LPRL establece el derecho a protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Los trabajadores inmigrantes se encuentran plenamente amparados por la previsión del art. 14.2 LPRL: *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y*

*la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley”.*

El art. 18 LPRL establece el derecho a la información, consulta y participación de los trabajadores. Y también importante, el art. 19 LPRL habla sobre la obligación empresarial de proporcionar formación suficiente en materia preventiva: *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.*

Dadas las características personales de los trabajadores inmigrantes, en los que pueden darse diferencias culturales, étnicas, religiosas y por razón de origen, entre otras, cobra especial relevancia la exigencia ergonómico-personalista que inspira la tutela preventiva. En este sentido, con independencia de que tales trabajadores no se cataloguen típicamente como un colectivo especial, *de facto* lo son, y ello requiere una atención específica en la evaluación, planificación e implementación de todas las medidas preventivas. Siempre debe tenerse presente el principio de adaptación del trabajo a la persona que consagra el art. 15.1 d) LPRL [trasunto del art. 6.1 d) Directiva Marco], dentro de los principios de la acción preventiva, según el cual el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo, entre otros, al principio general de: *“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.*

Por otra parte, no resulta dudoso que este colectivo puede entenderse incluido en las previsiones del art. 25.1 LPRL (sobre “Protección de trabajadores especialmente sensibles a

determinados riesgos”), con la obligación empresarial de garantizar “*de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales*” o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, “*sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo*”. A tal fin, se prevé que “*deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias*”. Y en base a ello, además, tener en cuenta que los trabajadores “*no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales..., puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo*”.

Si descendemos a un plano más técnico, en una materia que todavía se encuentra a la espera de desarrollarse en el plano de la negociación colectiva (especialmente en los sectores con más población trabajadora inmigrante), así como de las guías e instrumentos técnicos preventivos, puede ser útil tomar como referencia la NTP núm. 825 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>6</sup>, relativa a la “*La prevención de accidentes de trabajo inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención*”. Dentro de las medidas organizativas, señala el Instituto que es necesario que, en las actividades preventivas de la empresa, se tenga en consideración que los trabajadores inmigrantes son un colectivo con necesidades específicas y que deberán tomarse las medidas necesarias para asegurarse que conocen sus derechos en materia de prevención de riesgos en el trabajo, así como cuáles son sus obligaciones y que estas son asumidas (INSHT, 2009, p. 3).

La nota preventiva, que parte de la integración como eje central (además de la formación para la prevención, *ex* LPRL), propone algunas de las siguientes actuaciones a fin de mejorar la tutela preventiva del trabajador migrante:

- Ofrecer información y orientación sobre los recursos sociales con que se cuenta, como mediadores, asistentes sociales, fundaciones u otras figuras administrativas que les asesoren en los trámites legales, uso de los servicios ciudadanos, etc.

- Desarrollar planes de acogida profesional.
- Ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso a los puestos de trabajo y la promoción interna.
- Formar e informar a los candidatos en sus países de origen, antes de partir al país de destino.
- Incluir indicadores relativos a la “gestión de la diversidad”.
- Adaptación de los turnos.

En definitiva, se trata de un cúmulo de medidas orientadas a facilitar la integración socio-laboral del trabajador migrante. Como ha podido constatarse, al margen de la situación administrativa concreta, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo queda configurado como un derecho asociado al estatuto jurídico de la persona en cuanto tal. Por ello, resultan de aplicación todos los derechos y garantías esbozadas, sin perder de vista el resto de los instrumentos jurídicos de protección internacional y europeos ratificados por España y que forman parte de su acervo normativo (de nuevo, *ex art. 10.2 CE*).

Dentro de esta infraestructura normativa, debe tenerse en cuenta que hay que dar respuesta preventiva (pro-activa) a los factores de riesgo y los riesgos de carácter psicosocial propiamente dichos, así como las patologías y trastornos derivados de los mismos, pues no es dudoso que integran las nociones de nociones legales del art. 4 LPRL, cuando en su apartado 2.º establece que: “*Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo*”; y en su apartado 3.º señala también que: “*Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*”.

Referencias específicas a la tutela preventiva frente a los riesgos psicosociales las encontramos en la Orden TIN/2504/2010, que desarrolla el RSP e incluye, en su art. 3.2 y los Anexos II, III y IV menciones específicas a la inclusión de riesgos psicosociales, así como la Orden ESS/1451/2013 sobre prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario. El hito normativo interno más importante reciente viene constituido por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia, cuyo art. 16.1 se establece con claridad que “*la evaluación de riesgos y la*

---

<sup>6</sup> Tras la promulgación del Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el Instituto modificó su denominación

*planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”.*

Es de extrema importancia la conexión con las previsiones y medidas contempladas en la LO 3/2007, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, respecto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género y la protección general del derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminados [*ex art. 4.2 c) LET*].

### **4.3. La situación de trabajador extranjero en situación “irregular”**

Además de las carencias en la implementación fáctica de lo que prevén estas normas e instrumentos técnicos referidos, lo cierto es que la realidad no siempre cumple con el modelo de “contratación en origen”. Paradigma sobre el que el legislador diseña la norma que permite el trabajo de extranjeros en nuestro país. Resulta frecuente encontrarse con los denominados “trabajadores inmigrantes en situación irregular”, expresión que involucra varios escenarios, pero todos ellos caracterizados por la ausencia de una autorización de residencia y trabajo.

Una gran parte de los inmigrantes en situación irregular entran con un visado válido o bajo un régimen que no exige visado, pero permanecen pasado el plazo legal o modifican el propósito de la estancia sin contar con la aprobación de las autoridades (Aguilera Izquierdo, 2006, p. 177). La carencia de la autorización de residencia y trabajo no implica, al margen de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, la invalidez del contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero (como establece el art. 36.5 LOexIS). El precepto establece que -en materia de Seguridad Social- podrán tener acceso a las prestaciones compatibles con su situación, sin que en caso alguno pueda reconocérsele prestación por desempleo. Y añade, al final, que “*el reconocimiento de una prestación no modificará la situación administrativa del extranjero*”.

---

“Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

En cualquier caso, una vez se ha accedido al mercado de trabajo español, rige el principio de igualdad de trato y, en consecuencia, resultan de aplicación las condiciones y derechos contenidos en el Derecho laboral<sup>7</sup>, incluido todo el conjunto de la normativa en materia preventiva (Martínez-Losa, 2008, p. 74). Así queda manifestado en el art. 2 bis, apartado 2.i) LOexIS ya referenciado. Para el caso de inmigrantes en situación administrativa irregular, a tenor de lo establecido en la doctrina del TC y sobre la base de la propuesta de argumentación esbozados anteriormente, entendemos que no se les puede excluir del cúmulo de derechos asociados a la dignidad humana, entre los que, a nuestro entender, está incluido el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

El *status* jurídico-preventivo está (o debería estarlo) vinculado, así como el resto de derechos laborales, a la mera existencia de una relación laboral *de facto*, al margen de su regularidad administrativa. Pero entendemos que, como ya hemos dicho, en el campo laboral, la protección relativa a la seguridad y salud en el trabajo es uno de estos derechos no modulables. Basta con que, a tal efecto, exista una relación laboral, al margen de que se cuente o no con la preceptiva autorización de residencia y trabajo; criterio este, por lo demás, coherente con la concepción “realista” que predomina en el ordenamiento jurídico laboral español (art. 8.1 LET) y toda la argumentación que hemos esbozado líneas atrás.

## **5. Consideraciones finales: propuestas de mejora para la efectividad de un derecho indubitado (también en clave de prevención de riesgos psicosociales)**

Con independencia de que podrían hacerse algunos ajustes normativos para poner de relieve la problemática preventiva específica de los trabajadores inmigrantes, lo cierto es que tenemos un conjunto de bases normativas suficientes para una renovada y eficaz política preventiva de riesgos laborales. Es indubitado que el derecho a la seguridad y salud laborales -obviamente también en su faceta psicosocial- pertenece al *status* jurídico del trabajador inmigrante, incluso al margen de su situación jurídico-administrativa, por los derechos fundamentales inherentes en juego.

---

<sup>7</sup> “Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente” (art. 10.1 LOexIS).

Falta por desarrollar una mayor atención de todos los agentes implicados en la misma, con mayor atención de los poderes públicos, pero también de los instrumentos de negociación colectiva y representaciones legales de los trabajadores en las empresas, así como una mayor sensibilización de las empresas y sus servicios de prevención hacia unas políticas preventivas empresariales que tengan más en cuenta las peculiaridades del fenómeno migratorio.

La cuestión migratoria y el elemento de la multiculturalidad presente cada vez con más intensidad en nuestra estructura económica hace que ello deba tenerse en cuenta específicamente en las evaluaciones de riesgos psicosociales, al objeto de detectar la prevalencia de riesgos comunes a la generalidad de los trabajadores (y que pueden presentar una mayor incidencia en los trabajadores inmigrantes) o bien la existencia de riesgos específicos de este tipo de trabajadores.

Es constatable la existencia de factores de riesgos adicionales en el caso de las personas trabajadoras inmigrantes. Para empezar, es importante saber que provienen de una cultura laboral y preventiva diferente, que condiciona la motivación y actitud en relación a las actividades preventivas (p. ej.: mayor o menor predisposición a la asunción del riesgo laboral; aceptación o no de órdenes de trabajadoras superiores (“machismos” en el entorno laboral). La “barrera idiomática” plantea el problema para la asimilación de la información y la formación, así como de las órdenes e instrucciones empresariales en materia preventiva.

Por otra parte, se observa también una sobrerrepresentación de tales personas trabajadoras en sectores con altas tasas de siniestralidad o en actividades prestadas en condiciones higiénicas nocivas (trabajos poco atractivos para los trabajadores nacionales), de manera que se ven especialmente afectados por factores de riesgos como la precariedad laboral (temporalidad, parcialidad, trabajo nómada -inestabilidad en el empleo-). Tienen también una mayor propensión a los excesos de jornada (al objeto de reducir los tiempos del desplazamiento), de ahí que cobre importancia el control horario y sus instrumentos. Normalmente prestan servicios en contextos que eventualmente pueden conllevar los riesgos de discriminación o marginación (actitudes de racismo, xenofobia o rechazo), con el correlativo riesgo de acoso discriminatorio (o riesgo de discriminación por razón de género), así como los más generales riesgos de acoso laboral.



En clave psicosocial es muy importante tener presente el factor de alejamiento de la familia y amistadas (pérdida de la “red social” de apoyo), con el correlativo riesgo de trastornos adaptativos (ansiosos y/o depresivos), así como el estrés derivados del traslado y la adaptación a nuevos contextos laborales, el conocido “síndrome de Ulises” (como variante del estrés crónico).

Así pues, entre los posibles obstáculos para una tutela preventiva adecuada de las personas trabajadoras inmigrantes nos encontramos, entre otros, las barreras del lenguaje, la cultura, entorno de procedencia, las competencias y nivel de formación (incluida la formación preventiva), así como una más aguda precariedad laboral. Tales factores influyen decisivamente en las actitudes, la motivación frente a la PRL y la aceptación del riesgo. A nivel cognitivo se han señalado dificultades como la interpretación de señales, órdenes de trabajo, detección de incidentes averías, o su falta de inclusión en planes de formación (NTP 825 INSST).

Ahora bien, a pesar de todos estos elementos, todavía no se observa con claridad que sean objeto de un tratamiento adaptado y diferenciado asimilable a colectivos especiales en PRL. El tratamiento indiferenciado existente hasta el momento es insuficiente y los trabajadores desplazados afrontan riesgos adicionales que debieran ser tenidos en cuenta, tanto en el plano legislativo de la Unión, como de la legislación nacional y su desarrollo mediante la negociación colectiva (al estilo de lo que sucede con el trabajo de duración determinada o en el marco de ETT's, que sí ha tenido un desarrollo normativo específico). En realidad, es necesaria una atención específica en la normativa preventiva (como colectivo especial típico o “atípico”).

La verdadera integración laboral en las empresas de acogida debe ser una realidad y ello también requerirá de un esfuerzo de acomodación bidireccional. El empleador tiene que asegurarse que el trabajador posee la formación teórica y práctica en PRL necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación, experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Por otra parte, se hacen necesarias nuevas culturas empresariales que valoren y fomenten la diversidad y la comunicación entre culturas, así como decididas políticas de empresa de no discriminación personal o profesional por motivos relacionados con la nacionalidad, raza o religión. Incluso serían muy adecuados los “programas de acogida” de los nuevos trabajadores inmigrantes, al

objeto de su adecuada integración en la organización productiva de destino. Para ello, la información y formación específica en aspectos culturales y de interacción personal (también para los trabajadores nacionales) para una adecuada integración de todo el conjunto de trabajadores que conforman el colectivo organizativo empresarial.

En cuanto a la planificación de medidas preventivas, la información y formación a los trabajadores inmigrantes en riesgos psicosociales se considera de crucial importancia, en este sentido, medidas como la implementación de planes de acogida para ayudarles a la adaptación (que también debe de ser bilateral) o el refuerzo para el conocimiento del idioma del país de acogida. La información de la empresa sobre su política de prevención de riesgos psicosociales, así como de las medidas antidiscriminatorias implantadas en la misma, son de vital importancia, además de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes en la empresa. La información sobre los aspectos relativos a la cultura laboral de nuestro país o al clima laboral de la empresa en la que presta el trabajador sus servicios es también de vital importancia, así como el conocimiento de otros aspectos como el convenio colectivo que se aplica a su relación de trabajo (donde de ordinario vienen recogidas pormenorizadamente las condiciones de trabajo aplicables a su relación laboral) o los mecanismos e instrumentos para reclamar y hacer valer los derechos laborales (reténgase que los extranjeros deben gozar plenamente del derecho a la tutela judicial efectiva *ex art. 20 LOexIS*).

Específicamente es reclamable una adecuada formación de los trabajadores y trabajadoras (por estar éstas especialmente afectadas por determinados riesgos) en riesgos psicosociales, para que tengan conocimiento de los más prototípicos o frecuentes en sus puestos de trabajo; así como formación sobre las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales a los que se puede ver expuesto en su trabajo. Es extremadamente importante que la empresa les informe sobre todos los protocolos de actuación frente a los riesgos psicosociales -estrés, violencia, acoso- que se aplican en la misma y cómo denunciar este tipo de situaciones. Igualmente, es importante la información relativa a la explicación del contenido de los Planes de Igualdad de su empresa, así como de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes en su empresa y cómo solicitarlas.

En materia de participación de los trabajadores en PRL, deben tener conocimiento de la figura de los delegados de prevención u otra vía de representación legal de los

trabajadores en su empresa, así como de los mecanismos para demandar la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales -incluidos los psicosociales- en su empresa.

Un aspecto abandonado, pero no menos importante, es el asunto de la vigilancia de la salud mental en la empresa, a tal fin cobra relevancia la realización en la empresa reconocimientos médicos para valorar su estado de salud en relación al trabajo que realiza. Tales reconocimientos deben valorar también el estado mental en el trabajo, al objeto de identificar situaciones de riesgo psicosocial.

En conclusión, urge la toma en consideración de los aspectos culturales, étnicos y/o religiosos en los procesos de evaluación de riesgos laborales y planificación e implementación de medidas preventivas, así como una mayor colaboración con los agentes sociales (especialmente con los sindicatos y organizaciones de inmigrantes del país de acogida); así como es de extremada importancia de poner a disposición recursos y asesoramiento legal necesario para hacer valer los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes. A tal fin, sería muy conveniente reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia.

## Capítulo II. Factores y riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes: realidades y retos sobre su seguridad, salud y bienestar en el trabajo

### 1. Introducción

En el contexto actual del mercado de trabajo son diferentes las dimensiones que se pueden tener presente para el análisis y tratamiento de la situación en la que se encuentran los diferentes colectivos de personas trabajadoras, si bien, en cuanto aquí nos atañe, se analizará las características de la población trabajadora extranjera.

En tal sentido, como tendremos la ocasión de estudiar, las personas extranjeras son un conjunto heterogéneo especialmente vulnerables en nuestras sociedades y en nuestros lugares de trabajo, no sólo por las dificultades para el acceso al mercado de trabajo y en la estabilidad en el mismo, sino también por los riesgos laborales que pueden padecer, pudiendo repercutir en su seguridad, salud y bienestar, así como en la integración social y laboral de la propia persona. A este respecto, son de especial interés los riesgos psicosociales por su elevada exposición a los mismos por la confluencia de factores propios de la persona extranjera. Dichas circunstancias personales se han conformado como un factor transversal de especial relevancia que ha motivado a distinguirlos a fin de determinar específicas acciones de carácter política-jurídica, no solo sobre diferentes materias relacionadas al mercado de trabajo, sino también en la prevención de riesgos laborales.

Dicho esto, debemos de tener en consideración, como punto de partida, que el trabajo es un aspecto vital para la salud y el bienestar de las personas y, en especial, para la persona inmigrante, donde no solo satisface las necesidades materiales y económicas, sino

que constituye también un factor central asociado a la integración y a la salud psicosocial de las mismas. De hecho, las motivaciones por las que se da el fenómeno de la migración son muy diversas, aunque, generalmente, se han relacionado con la búsqueda de mejores condiciones de vida y trabajo. Por consecuencia, el factor psicosocial en el entorno de trabajo se convierte en un elemento primordial.

En este contexto, a priori, la población extranjera no tendría motivos para ser más susceptible a sufrir riesgos laborales que los trabajadores autóctonos, si bien, según se refleja en los datos de siniestralidad laboral, los trabajadores extranjeros tienen mayor número de accidentes laborales que los nacionales (Porthé, et. al., 2007, p.37). En igual sentido, son más vulnerables a sufrir riesgos psicosociales por su mayor nivel de exposición a los mismos debido a la propia situación sociolaboral, por las propias características provenientes del proceso migratorio, entre otras cuestiones que analizaremos en profundidad.

Para comprender la necesidad que se ha de proteger y prevenir sobre riesgos en las empresas en relación con el colectivo de trabajador extranjero, con carácter general, podemos considerar necesario analizar los factores de riesgo psicosocial que dan cuenta de las situaciones de desigualdad, discriminación y vulnerabilidad de los mismos. Sin embargo, es preciso concretar que no todos los colectivos de trabajadores inmigrantes son objeto del mismo grado de discriminación o vulnerabilidad, observándose una gran diferencia entre los inmigrantes de origen de la Unión Europea o de otros países desarrollados y los procedentes de países menos desarrollados o extracomunitarios. En concreto, en este trabajo nos centraremos en los extracomunitarios.

A tenor de lo anterior y, en relación con el objeto de investigación, no podemos obviar que la situación socioeconómica de los últimos años ha ocasionado un deterioro de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras inmigrantes, donde las nuevas formas de diseño, organización y gestión del trabajo, han originado cambios importantes que no son independientes a la prevención de riesgos laborales.

Ciertamente, la globalización se ha caracterizado por su amplitud e intensidad, de tal manera que las personas trabajadoras han pasado a ser consideradas como meros instrumentos que son necesarios para desarrollo económico, quedando relegada a un

segundo plano la protección de su salud y seguridad (Triguero Martínez, 2019, p. 48), principalmente para el colectivo de personas inmigrantes.

Es importante resaltar que, en este trabajo de investigación nos centraremos en analizar la relación entre estas nuevas realidades de socioeconómicas y su protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, más concretamente, sobre los factores de riesgo y riesgos psicosociales que principalmente afectan a dicho colectivo, con el objeto de identificar la verdadera necesidad que se ha de proteger y prevenir en las empresas. Ello comporta el análisis de los riesgos psicosociales desde una visión más amplia y atendiendo a todos los elementos que concurren sobre la problemática, no solo sobre las actitudes de racismo o xenofobia, para poder comprender la realidad de los mismos como pueden ser a partir de la precariedad, aspectos que dificultan la percepción del riesgo laboral y de características propias del proceso migratorio.

### **I. Importantes factores de riesgo psicosociales a considerar del colectivo inmigrante para una eficaz prevención de los riesgos laborales**

La protección de las personas inmigrantes ha supuesto un importante desafío para la seguridad, salud y bienestar en el trabajo (Nogareda Cuixart, 2009, p.1). En este sentido, con carácter general, como determinaremos en el siguiente epígrafe, ocupan puestos de baja cualificación, precarios y de alta temporalidad, generando una dificultad para dicha protección. Igualmente, se ha de tener presente que es un colectivo con riesgos de exclusión social (Valero-Matas, et. al., 2014, p. 41), donde el asunto se torna más complicado debido a diversos factores como es el endurecimiento de la política migratoria, la reducción de los presupuestos públicos dedicados a su integración y el repunte de las actitudes discriminatorias (Parella Rubio, 2013, p. 200). Por lo tanto, debemos de estudiar cuáles son principales factores de riesgo psicosociales que afectan a este colectivo.

En relación a todo lo anterior, los factores de riesgo en el trabajo son condiciones de trabajo o características del mismo que se encuentran en todas las organizaciones empresariales, independientemente de su tamaño y sector. De hecho, generan la probabilidad de que se produzcan situaciones nocivas para el bienestar y/o la salud de los

trabajadores de manera física, psíquica o social, es decir, que pueden incidir sobre la salud de las personas trabajadoras inmigrantes.

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial, por un lado, son aquellas condiciones de trabajo, características de la organización del trabajo y la tarea, por otro lado, por las capacidades de la persona trabajadora, su cultura, costumbre, necesidades y situación extralaboral y que pueden afectar negativamente a la salud (Robbins y Judge, 2009, p.116 y Raija Kalimo, 1988, p. 5). De tal forma que, no se limita a las características propias de la persona trabajadora inmigrante en sí mismo, sino que también se incluye cualquier característica relevante que integran el conjunto de la empresa. Esto es, tanto a la organización, a la propia actividad, al entorno de trabajo y a las personas (Monereo Pérez y Molina Navarrete, 2004, p.60).

Como consecuencia de ello, por lo general, los trabajadores extranjeros combinan un conjunto de factores de riesgo que integra a partir del propio proceso migratorio, además de los problemas de adaptación al nuevo entorno social y laboral condicionado, la ausencia de información/formación por parte de la empresa, incluso, por la discriminación laboral que pueden ocasionar que los trabajadores extranjeros sean susceptibles de sufrir riesgos psicosociales como son el estrés, el acoso, la violencia, discriminación, etc. provocando unos daños que pueden derivar en enfermedades, síndromes e incapacidades o accidentes. Sin embargo, es necesario precisar que no es una incapacidad laboral, sino un condicionante que puede limitar al trabajador extranjero para el desempeño de su trabajo, lo que debería llevar a que el empresario tenga que tener en cuenta estos condicionantes o factores para una adecuada protección de su seguridad y salud.

Para una mayor comprensión de la materia se analizarán en los siguientes apartados los principales factores de riesgo psicosocial a partir de las propias características de la población laboral extranjera, si bien, no conforman un listado exhaustivo y cerrado. Así, se estudiarán los factores referentes a la precariedad laboral, factores relativos a los aspectos que dificultan la percepción del riesgo laboral y factores de riesgo derivados del proceso migratorio.

**Tabla 1. Principales factores de riesgo psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes.**

| <b>PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS INMIGRANTES</b>  |
|---|
| <p><b>FACTORES REFERENTES A LA PRECARIEDAD LABORAL</b></p> <p><i>(Alta temporalidad, salarios bajos, elevado índice de rotación de contratos suscritos, trabajos en plataformas digitales, etc.)</i></p>  |
| <p><b>FACTORES RELATIVOS A LOS ASPECTOS QUE DIFICULTAN LA PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES</b></p> <p><i>(Concienciación o no sobre la cultura preventiva; competencias y/o el nivel de formación; barreras del lenguaje que pueden ocasionar una escasa percepción del riesgo, entre otros)</i></p> |
| <p><b>FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DEL PROCESO MIGRATORIO</b></p> <p><i>(“Síndrome del Inmigrante con Estrés Crónico y Múltiple” o “Síndrome de Ulises”)</i></p>  |

FUENTE: Elaboración propia.

### **3.5. Factores de riesgo referentes a la precariedad laboral**

En los últimos años, el ámbito laboral se ha caracterizado por la mercantilización de las relaciones de trabajo, generando el deterioro de las condiciones laborales y en la creación de empleos precarios, produciendo unas consecuencias negativas sobre el trabajo y las propias personas trabajadoras. Sin embargo, la precariedad laboral no es un aspecto específico y único del mercado laboral español, sino que se trata de una característica de todos los mercados de trabajo ocasionado por las transformaciones y globalización que se suceden a nivel mundial, siendo un fenómeno plenamente de actualidad (OIT, 2011, p. 5).

En este sentido, a pesar de que no existe una definición consensuada sobre el término de precariedad, según la OIT el trabajo precario, siendo un concepto multifacético y complejo, puede estar compuesto por (OIT, 2011, p. 7):

- *“salario bajo,*
- *escasa protección frente al despido,*



- *falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo,*
- *posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo”.*

En este contexto, existen colectivos de trabajadores con un mayor grado de precariedad y vulnerabilidad, como es el caso de los trabajadores extranjeros. No obstante, debemos de tener en cuenta que se constata una escasa documentación e investigación acerca de la precariedad laboral y la salud en los trabajadores extranjeros y menos aún de aquellos extranjeros que se encuentran en situación irregular, siendo limitado y prácticamente inexistente (Porthé, et. al., 2007, p.35). En cualquier caso, aunque solo podamos conocer algunas características de las condiciones laborales, son ilustradores. Por lo tanto, podemos analizar diferentes datos estadísticos que resultan trascendentales para conocer la verdadera necesidad de prevenir ante los factores de riesgo de este colectivo de trabajadores.

Entendemos que el trabajo precario puede estar ocasionado por la temporalidad y parcialidad de los contratos y la inseguridad laboral, siendo los principales problemas observados a la hora de analizar los factores de riesgo que pueden ser susceptibles de dañar la seguridad y salud de los trabajadores extranjeros.

Concretamente, analizando el último “*Informe Estatal del Mercado de Trabajo de los Extranjeros*” del año 2020 y proveniente del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2020, p.39), podemos observar cómo la evolución de la tasa de temporalidad de los trabajadores extranjeros ha incrementado de manera significativa, donde el 88,51% de los contratos de trabajo son de carácter temporal y solo un 11,49% son indefinidos –nueve de cada diez trabajadores extranjeros tienen un contrato temporal-. De hecho, esta elevada temporalidad ha sido casi inmutable desde el año 2008.

A este respecto, según el índice de rotación de contratos suscritos, esto es, la media de contratos de trabajos que ha tenido una persona en un año, manifiesta que en el colectivo de extranjeros como media ha tenido entre dos a tres contratos en el año 2019, ocasionando una alta incertidumbre e inseguridad laboral en este colectivo. Incluso, dos de cada diez trabajadores inmigrantes tuvieron más de 15 contratos en un año. Si bien es cierto que,

estos últimos son el grupo menos numeroso de personas extranjeras contratadas con dicho índice de rotación, pero no por ello debe subestimarse dicho indicador.

Además de la elevada tasa de temporalidad, según se recoge en el mismo Informe, entre las principales modalidades de contratación temporal se encuentran los contratos por obra o servicio (50,36 %) siendo los más utilizados, seguidos por la contratación eventual por circunstancias de la producción (45,57 %).

Otro aspecto a tener en cuenta en relación a la precariedad es la parcialidad de los contratos, esto es, aquellos contratos de trabajo con una jornada que es inferior a la habitual en la empresa. De manera que, se ha incrementado hasta cuatro puntos porcentuales la contratación a tiempo parcial desde el año 2008 en este colectivo. Igualmente, los contratos indefinidos a tiempo completo son considerablemente inferiores (8,41%), frente a los contratos a jornada completa de carácter temporal (91,59%).

Por otro lado, según los datos de última Encuesta de Estructura Salarial del año 2018 el salario promedio de los españoles se encuentra 1,8% superior del salario medio anual, mientras que el de la población extranjera está un 30% inferior a la media anual, por lo tanto, se puede constatar una brecha salarial entre ambos colectivos (INE, 2020, p. 14). De hecho, tener un empleo no siempre garantiza condiciones de vida decentes (OIT, 2019, p.1), pues tres de cada diez trabajadores extranjeros se encuentran en riesgo pobreza (UGT, 2019, p.17).

Asimismo, el colectivo de trabajadores inmigrantes se ha conformado como el ideal para ocupar los puestos de trabajo que se han generado por las nuevas realidades de trabajo mediante la economía de plataformas y de nuevos modelos de negocio vinculados a ella. De hecho, han provocado aún más el deterioro de la calidad de vida, salud y bienestar de las personas inmigrantes, siendo trabajos caracterizados por la intensificación de la rotación del mismo, incremento del trabajo a tiempo parcial, largas jornadas de trabajo, ritmos de trabajo intenso, por ser pobremente remunerados (Cruz Villalón, J., 2019, p. 239), y por su dificultad para la promoción, la defensa y la garantía de los derecho laborales (González Cobaleda, 2020, p. 390).

Todo este contexto de precariedad que caracteriza al colectivo de personas trabajadoras inmigrantes se ha exacerbado por la crisis del COVID-19, teniendo un impacto sin precedentes sobre las relaciones laborales de dicho colectivo más vulnerable. A este

respecto, consideramos que el número de accidentes, enfermedades y problemas relacionados con la salud en el entorno de trabajo incrementa en los próximos años, debido al aumento del deterioro de las condiciones de trabajo y las reestructuraciones empresariales, siendo propensos las empresas y los gobiernos a ignorar las normas de seguridad y salud en el trabajo para reducir los costos en periodos de crisis (OIT, 2012, p.311).

En definitiva, a partir de los datos estadísticos anteriores, no podemos cuestionarnos si entre las personas trabajadoras inmigrantes existe un mayor riesgo de padecer accidentes laborales, mayor deterioro de la salud psicológica, desmotivación e insatisfacción laboral. Como consecuencia de todo ello, se incrementa la aparición de riesgos psicosociales como el estrés, violencia, discriminación, etc.

En cualquier caso, la precariedad no solo afecta directamente al ámbito laboral, sino que además ocasiona repercusiones en la esfera social de los trabajadores extranjeros, esto es, *“la precariedad pone en riesgo las condiciones de vida de aquellos que dependen de la relación laboral como principal fuente de ingreso. De ahí que la influencia de la precariedad se extienda por todo el tejido social”* (Vicent Valverde, 2017, p. 42).

Gráfico 1. Modelo ecosistema global o “ecológico” de comprensión del estado de salud de la persona trabajadora.



FUENTE: SOLVE. *Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*, OIT, Ginebra, 2012, p. 13.

Dicho lo anterior, no podemos obviar la asociación entre precariedad laboral y la necesidad del deber de protección y prevención de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores extranjeros en el lugar de trabajo.

### **3.6. Factores que dificultan la percepción del riesgo laboral**

Algunos de los factores de riesgo que pueden incidir en la aparición de consecuencias negativas en la salud de las personas trabajadoras inmigrantes, son los relacionados con las posibles deficiencias que tienen éstos frente al conocimiento sobre el derecho y necesidad de una prevención de riesgos laborales que pueden ocasionar factores de riesgos psicosociales. Si bien, se constituyen como factores de riesgo temporales, pues una vez que se logre la integración de la persona trabajadora, estos factores desaparecerán.

En este sentido, podemos analizar (Nogareda Cuixart, 2009, p.3):

- La concienciación o no sobre la seguridad y salud en el trabaj;
- Las competencias o el nivel de formación; y
- Las barreras de lenguaje que pueden ocasionar una escasa percepción del riesgo.

De modo que, como es conocido, el colectivo de trabajadores inmigrantes se ha de adaptar a un entorno de trabajo que puede ser desconocido, ocasionando incertidumbre e inquietud. Así, tendrá que afrontar retos ante aspectos organizacionales inexplorados como pueden ser acerca de nuevas estructuras organizativas y estilos de mando, sistemas productivos, sistemas de trabajo, trato con las personas clientes, usuarias o pacientes, etc. Además sobre nuevos métodos de trabajo, instrumentos y herramientas de trabajo, tecnologías, entre otros aspectos organizacionales y que pueden ocasionar importantes problemas de adaptación de las personas trabajadoras inmigrantes (Rivas Vallejo, 2009, p.21).

A este respecto, esta situación es vivida como fuente de gran tensión para dicho colectivo, generando un gran coste emocional derivado del desconocimiento y la incertidumbre acerca de qué se espera de él, cuál es su función, qué objetivos debe asumir, qué debe y qué no debe hacer, qué procedimientos debe seguir y para qué actividades, así como hasta dónde llega su responsabilidad, pudiendo desencadenar en estrés laboral y conflictos en las relaciones interpersonales, entre otros riesgos psicosociales.

Otro factor de riesgo importante es la falta o ausencia de formación de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales que puede estar ocasionado por la ausencia de normativa en materia de seguridad y salud laboral en su país de procedencia, además de la distinta cualificación o capacitación profesional, usos y costumbre diferentes, la desigual percepción del riesgo, etc.

En este contexto, entendemos que la formación de la persona trabajadora inmigrante es un medio imprescindible para la prevención de riesgos laborales, tanto para las empresas como para todas las personas trabajadoras. Para los primeros como una medida que contribuye a disminuir los accidentes laborales y mejorar la productividad, mientras que para el colectivo de inmigrantes es una actividad para el conocimiento y adaptación a su entorno de trabajo, de los riesgos a los que pueden estar expuestos y de cómo prevenirlos de manera efectiva (Hernández Salguero, 2015, p. 332).

Por otro lado, el idioma puede ser otro factor de riesgo laboral que se ha de tener presente en la prevención de riesgos laborales, puesto que si el idioma que se emplea para desarrollar la información y/o formación sobre aspectos del trabajo no coincide con la lengua en que se desenvuelve la persona inmigrante, obtiene un conocimiento inadecuado o inexistente sobre la tarea, la exposición de riesgos y medidas preventivas, además de una falta de comunicación entre las personas compañeras. Por lo tanto, se eleva la posibilidad de un mayor riesgo de accidentalidad laboral, incremento de relaciones personales conflictivas, la violencia en el trabajo, discriminación y del estrés laboral entre personas trabajadoras inmigrantes (Benavides, et. al. 2008, p. 46).

En suma, ciertas características de la población inmigrante convierten a estas personas trabajadoras con necesidades específicas en todos los ámbitos, a fin de contemplar las diferencias culturales, personales y sociales que puedan existir, para lograr una integración plena. De hecho entre esas necesidades se ha de incluir, sin duda, en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Sin embargo, como destacábamos, estos factores de riesgo son de carácter temporal, pues no cabe duda de que el ámbito laboral es un contexto imprescindible para la integración social y laboral de las personas inmigrantes y una vez que exista la integración desaparecen dichos factor de riesgo (Díez Nicolás, 2005, p. 244).

### **3.7. Factores de riesgo derivados del proceso migratorio**

En el mismo sentido, precisamente, a pesar de que no es adecuado plantear la migración solo desde la perspectiva negativa sino que, también, se constituye como un proceso que posee un conjunto de beneficios y ventajas, no obstante, desde la perspectiva psicosocial el carácter del propio acontecimiento migratorio puede suponer un estrés, tensión, etc. de la persona que migra a la que se denomina “*duelo migratorio*” (Achotegui Loizate, 2016, p. 21). De ahí que nos podemos encontrar con diferentes duelos y situaciones que conforman un conjunto de estresores, creando un desequilibrio entre las demandas del nuevo entorno y las capacidades de respuesta de la persona inmigrante. Por lo tanto, es la base de lo denominado como “*Síndrome del Inmigrante con Estrés Crónico y Múltiple*” o “*Síndrome de Ulises*” conformándose como un cuadro reactivo de estrés y que influyen en su salud e, incluso, en el propio trabajo.

Con respecto a la salud de las personas inmigrantes en situación extrema, esto es, cuando se emigra en situaciones límite y con unas difíciles condiciones, se puede ver agravada por diversos aspectos entre los que se encuentran la separación forzada de la familia y de los seres queridos, el sentimiento de fracaso que puede surgir cuando no se consigue los objetivos marcados en el proyecto migratorio, la lucha por la propia supervivencia y el miedo por los peligros físicos que conllevan el propio viaje migratorio, la expulsión del país, la discriminación, los abusos, las situaciones traumáticas vividas, etc. Ahora bien, al igual que el factor de riesgo anterior, son situaciones transitorias. Por ello, es preciso insistir que no padecen una incapacidad debido a que una vez que estos síntomas se eliminasen mediante la integración social y laboral de la persona inmigrante, dichos factores de riesgo desaparecerían.

Estos estresores son muy relevantes estableciéndose más allá de las clásicas barreras acerca de la lengua, la cultura, la xenofobia, la etnia, etc., donde todos ellos afectan conjuntamente a todas las esferas vitales y básicas de una persona. En consecuencia, el duelo migratorio es un duelo múltiple y que puede afectar, también, al ámbito del trabajo. En este caso, aunque se trate de un factor externo a la propia empresa en la que se presta el trabajo por el colectivo de población inmigrante, no podemos olvidarnos que dichos factores inciden negativamente en la salud mental de los mismos, pues estos se podrían enfrentar al trabajo de manera distinta (Rivas Vallejo, 2009, p.19) a como se podría

enfrentar un trabajador autóctono. De hecho, este enfoque se aporta en la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm.6301/2008, de 26 de septiembre de 2018, que dispone que el deber del empresario de protección es incondicionado e ilimitado sobre un trabajador inmigrante, con dificultad de comprensión de su entorno y con un sometimiento a un estrés vital muy importante. En el mismo sentido, también nos encontramos con la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 2467/2010, de 6 de Abril de 2010.

Ahora bien, la motivación del proceso migratorio no es homogénea e igual para la población inmigrante, sino todo lo contrario. A causa del país de origen de los mismos provienen de culturas y disciplinas de trabajo muy diversas, con necesidades y condiciones de diferente índole, de manera que es un aspecto a considerar, también, en la prevención de riesgos laborales (Porthé, et. al., 2007, p.35). De hecho, estos factores de riesgo pueden incidir sobre el nivel cognitivo acerca de la interpretación de señales, sobre las actitudes frente a la prevención de los riesgos laborales, la no comunicación de situaciones potenciales de riesgo, la escasa percepción del riesgo laboral, entre otros aspectos.

En definitiva, como determinábamos, la especial sensibilidad de este colectivo opera como un factor de riesgo intrínseco al propio sujeto. Por ello, es necesario realizar una especial atención las personas trabajadoras inmigrantes mediante una tutela de protección y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo específica y reforzada. Todo ello derivado por los propios rasgos del proceso migratorio, así como de los problemas de adaptación al nuevo ámbito laboral y sobre los cuales los riesgos laborales tienen una incidencia mayor. De modo que son circunstancias notorias que el empleador puede conocer desde un primer momento o, también, durante la prestación del trabajo por acontecimientos ocurridos.

## **II. Los principales riesgos psicosociales entre las personas trabajadoras inmigrantes**

La prevención de los riesgos psicosociales constituye hoy uno de las principales preocupaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, derivado la elevada incidencia y las graves consecuencias que se generan tanto en las propias personas trabajadoras como sobre la empresa.

En este sentido, podemos determinar que los riesgos psicosociales son situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de que propicien lesiones o daños sobre la salud de la persona trabajadora, derivada de la exposición de múltiples y diferentes factores de riesgo psicosociales (Moreno Jiménez y Garrosa Hernández, 2013, p. 40).

A este respecto, aunque no se observan una diferenciación entre los riesgos psicosociales que sufren la población inmigrante con la autóctona, siendo los mismos para ambas, no obstante, las propias condiciones que caracterizan al colectivo inmigrante, ya analizados en los factores de riesgo, conllevan a una mayor exposición a sufrir riesgos psicosociales y de forma más agravada, pudiendo ser más perjudiciales sobre la salud y bienestar de los mismos por ser un colectivo más vulnerable (Agra Viforcós, 2017, p. 24).

En cualquier caso, la principal problemática que aún existe en cuanto a los principales riesgos psicosociales, con carácter general, es la carencia en la recogida de información y análisis concreto sobre el colectivo de personas trabajadoras inmigrantes, lo que convierte en un hándicap importante para la prevención de riesgos laborales.

Entendemos que se debería de incluir de manera sistemática en la recopilación de datos estadísticos acerca del mercado de trabajo una dimensión más completa sobre las personas trabajadoras inmigrantes con la finalidad de obtener una caracterización más específica sobre las particularidades del trabajo que desarrollan dichos colectivos y principales riesgos laborales, así como el conocimiento sobre accidentes, enfermedades y problemas de salud relacionados con el ámbito laboral. Sin duda, se obtendría información dirigidas para un mayor nivel de protección de salud, seguridad y bienestar de las mismas, tal y como establece el art. 5.3 LPRL.

Sin embargo, a partir de los principales factores de riesgos psicosociales sobre las personas inmigrantes que han sido analizados supra, es decir, precariedad laboral, factores relativos a los aspectos que dificultan la percepción del riesgo laboral y derivados del proceso migratorio, tienen una mayor incidencia los riesgos de estrés laboral, violencia en el trabajo y el acoso laboral (González Través, et. alt., 2008, p.55).

Tabla 2. Esquema sobre indicadores psicosociales que pueden afectar a las personas trabajadoras inmigrantes en el ámbito del trabajo.



| FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES   | RIESGOS PSICOSOCIALES   | DAÑOS/COSTES   |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasa protección jurídica</li> <li>- Temporalidad, parcialidad de la contratación y bajos salarios</li> <li>- Características personales derivadas del proceso migratorio.</li> <li>- Barreras del lenguaje</li> <li>- Etc.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrés Laboral</li> <li>- Violencia en el trabajo</li> <li>- Discriminación</li> <li>- Etc.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfermedades mentales</li> <li>- Elevación de riesgo de enfermedades cardiovasculares, cánceres, respiratorios,...</li> <li>- Síndromes.</li> <li>- Incapacidades</li> <li>- Accidentes.</li> <li>- Etc.</li> </ul> |

FUENTE: Elaboración propia.

### 5.1. Estrés laboral

El estrés laboral es la respuesta física, psicológica, social y emocional que tiene una persona trabajadora a consecuencia del desequilibrio percibido entre las exigencias que proceden del entorno de trabajo y las capacidades que la propia persona posee para hacer frente a esas exigencias laborales. En concreto, está determinado por la organización y diseño del trabajo y por las relaciones laborales (SOLVE, 2012, p. 31), conformándose como un riesgo psicosocial complejo y con elevada incidencia en el colectivo de trabajadores inmigrantes.

En este contexto, no podemos obviar el factor de riesgos psicosocial derivado del propio proceso migratorio que puede influir negativamente en la salud mental, emocional y hasta física de los mismos, siendo elementos que pueden predisponer a sufrir estrés laboral, así como factores agravantes del mismo y que se han de tener presentes para la prevención de riesgos psicosociales. En concreto, para los trabajadores inmigrantes puede ser aún más difícil separar el ámbito del trabajo y la vida cotidiana a consecuencia de la necesidad de

una supervivencia personal y financiera lo que puede sobrepasar las posibilidades de control emocional de la persona y la aparición del estrés.

Por otro lado, el estrés laboral no solo tiene su fundamento en las características individuales de la propia persona inmigrante, sino también sobre la propia organización y del puesto de trabajo, así como de las condiciones de trabajo. De tal forma que podemos concretar que existen múltiples factores de riesgo psicosocial que van a establecer la presencia de estrés laboral. Pueden ocasionarse por la no integración y adaptación a nuevos contextos laborales, la falta de control sobre el trabajo que se realiza a causa del desconocimiento sobre el mismo y qué deben de realizar a consecuencia de informaciones no adecuadas, un clima hostil, la incertidumbre e inseguridad sobre condiciones de trabajo, sobre aspectos jurídicos y de protección social; acceso a puestos no cualificados, con alta inestabilidad y temporalidad, así como a sueldos más bajos, etc.

En definitiva, los factores de riesgo psicosociales que producen el estrés laboral deben ser estudiados desde diferentes perspectivas. Lo cual conlleva que para prevenir este riesgo psicosocial se mejoren las relaciones laborales para superar la precariedad laboral y una mayor protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes. En cuanto a la gestión y organización empresarial, se deberá de optimizar las exigencias y cargas de trabajo, aumentar el reconocimiento y el apoyo sobre la persona trabajadora inmigrante, así como proporcionar toda la información y formación que sea necesaria para el desempeño del trabajo. Igualmente, se deberán de tener presente los aspectos culturales en materia preventiva y de interacción o comunicación con el resto de personal laboral para fomentar la diversidad multicultural en la empresa, entre otros aspectos.

## **5.2. Violencia en el trabajo: violencia física y acoso laboral**

Cuando hablamos de violencia en el ámbito laboral nos estamos refiriendo a un término amplio entre las que se incluyen todos aquellos actos violentos que pueden ocurrir en relación al trabajo, cualquiera que sea su tipo y con independencia de quién sea el sujeto causante. . Ninguna persona, ni ocupación está exenta a la violencia en el trabajo, si bien es cierto que la violencia en el lugar de trabajo tiende a aglomerarse en ciertos colectivos de personas trabajadoras, por ejemplo el de inmigrantes.

A estos efectos, por un lado, nos encontraremos con la violencia ocasionada por la agresión física, por otro, de violencia psicológica, es decir, el acoso laboral.

En cuanto a la violencia física que puede ser sufrida por una persona trabajadora inmigrante puede estar derivadas del racismo, la xenofobia y de rechazo a la inmigración. De esta forma, las personas trabajadoras inmigrantes pueden verse expuestas a agresiones no sólo por las personas compañeras, sino, también, por terceras personas (clientes, pacientes, usuarios, etc.). Igualmente, la violencia hacia la persona trabajadora puede estar causado por los estilos de gestión rígidos y autoritarios que tiene la organización empresarial; por la presiones para incrementar la productividad sin los medios o recursos adecuados; trabajos en solitario o en pequeños grupos; trabajos que implican intercambio regular de dinero con clientes, etc.

En relación al acoso laboral, debemos de tener presente que se encuentra delimitado por diferentes tipos de acoso como son:

- acoso moral
- acoso sexual
- acoso por razón de género
- acoso discriminatorio

Esta última modalidad tiene una importante incidencia entre la población inmigrante, estando directamente conectado con las manifestaciones de racismo, xenofobia o por motivos étnicos (Durán Bernardino, 2020, p. 595.), así como a discriminaciones laborales múltiples relacionadas con el acceso al empleo, en la contratación, en las condiciones de trabajo, en las relaciones personales, en la promoción de la carrera profesional, entre otras, que puede sufrir una persona trabajadora por el hecho de ser inmigrante.

En este sentido, aunque para un estudio en profundidad es necesario la diferenciación entre cada uno de los tipologías de acoso laboral, todos tienen en común ciertos aspectos, como son, por un lado, el origen puede estar ocasionado por las deficiencias de las estructuras organizativas y en la ineficaz gestión en la resolución de conflictos. De otro, este tipo de comportamientos lesionan múltiples derechos más básicos y fundamentales de las personas trabajadoras que desarrollan sus tareas en los lugares de

trabajo, ocasionando un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante (Molina Navarrete, 2015, p. 16).

Por lo tanto, *“constituye acoso laboral todo comportamiento de una o varias personas que, en el ámbito de una relación de empleo, privado o público, somete a otra u otras personas, cualquiera que sea su intencionalidad u objetivo, a un constatable proceso de degradación de sus relaciones y condiciones de prestación de servicios profesionales, creándoles un entorno o ambiente de trabajo intimidatorio, humillante e in-comunicativo, susceptible de lesionar su integridad personal y/o su salud”* (Molina Navarrete, 2015, p.11).

En este sentido, la violencia en el trabajo, tanto de la física como del acoso laboral, puede propiciarse a partir de múltiples factores de riesgos psicosociales, incluso, agravada por factores relacionados con la precariedad laboral, el género, la etnia o raza, entre otros (González Cobaleda, 2019, p. 45). De hecho, debemos de tener presente que la persona trabajadora inmigrante es susceptible de sufrir con mayor frecuencia conductas constitutivas de acoso y violencia en el ámbito laboral (González Través, C. et. alt., 2008, p. 55).

En definitiva, la complejidad de la violencia del trabajo, al igual que al resto de riesgos psicosociales, a los que se enfrenta el colectivo de las personas trabajadoras inmigrantes se caracterizan por la necesidad de un abordaje transversal y específico en el tratamiento preventivo de los mismos. De manera que la tutela preventiva es fundamental en la medida en que trata de prevenir la violencia en el trabajo en su origen, para evitar su aparición. No obstante, si se ha perpetuado dichas conductas de violencia y/o acoso se deberá de proceder a detenerlas, con el fin de impedir agravar el daño sufrido por las personas trabajadoras inmigrantes, es decir, evitando así la aparición de síndromes, incapacidades, enfermedades, accidentes o el desequilibrio entre el bienestar social, psíquico y físico.

## **6. Breve referencia al deber de proteger a los trabajadores a partir de las propias circunstancias del trabajador**

La seguridad y salud laboral ha de ser entendida como la prevención y protección ante cualquier riesgo generado o agravado en el entorno laboral que sea susceptible de provocarle un daño en la salud y bienestar de la persona trabajadora, independientemente de su género, edad, nacionalidad y de las características de su relación laboral. De manera que no podemos eludir que el sujeto principal de las medidas que la LPRL prevé no es otro que la persona trabajadora (art.14 LPRL) y el correlativo deber de empresarial (art.15 LPRL), así como de evaluar los riesgos teniendo presente a las personas trabajadoras que desempeñan el trabajo (art. 16 LPRL). Si es cierto que no todas las personas trabajadoras están expuestas a los mismos riesgos y en el mismo grado de intensidad, tal y como determinábamos.

A este respecto, existen determinados colectivos que por sus características o circunstancias personales así como la relación con otros factores laborales, interactuando entre sí, pueden ocasionar unas elevadas exposiciones a riesgos laborales, siendo el caso de las personas trabajadoras extranjeras. En concreto, pueden ser más vulnerables a ciertos riesgos, así como a un mayor nivel de exposición (Huete Pérez, 2009, p. 75), lo que implica la necesidad de tener en consideración sus características específicas para la protección y prevención. En cambio, no existe en la legislación interna una regulación específica en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales destinada a la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores extranjeros.

En relación a lo anterior, sí se establece un el principio de adaptación del trabajo a la persona que se fundamenta en que el propio trabajo puede ser la causa directa de accidentes, enfermedades, daños, etc. (García Jiménez, 2005, p. 2676). Por lo tanto, relacionado con nuestra materia de estudio, es primordial que se realice una protección “reforzada” y adicional de dicho colectivo e implementado una verdadera adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo [art. 15. 1 d) LPRL].

En cualquier caso, a la hora de valorar el deber de protección de los trabajadores a partir de las propias circunstancias de la persona trabajadora extranjera, no podemos obviar el alcance del art. 25 LPRL referente a la protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Por ello, la persona empresaria ha de garantizarla de forma concreta, mediante acciones preventivas específicas y concretas. De manera que a partir del carácter subjetivo del deber se advierte una interpretación extensiva

e integradora, viéndose esta dimensión reforzada por la obligación del empresario/a de no poder emplear en puestos de trabajo a aquellas personas trabajadoras que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ponerse a ellos, a los demás trabajadores o a terceras personas relacionadas con la empresa en situación de peligro. También, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los relativos puestos de trabajo.

Para el cumplimiento de esta obligación de la adaptación del trabajo basadas en las propias circunstancias de la persona trabajadora extranjera, se requiere una evaluación de riesgos psicosociales cuya objeto es identificar y estimar los peligros que se puedan instaurar [art.16.2 b) LPRL], para proceder a adoptar las medidas o acciones preventivas más adecuadas con la finalidad de poder establecer un proceso productivo con ausencia o minimización de riesgos laborales, tal y como estudiaremos en el siguiente apartado.

## **7. Recomendaciones sobre medidas preventivas derivadas de la inmigración en el ámbito laboral**

A partir de lo anterior, cabe destacar como aspecto primordial en aras a conseguir la mayor protección de la seguridad y salud del trabajador extranjero, es desarrollar de forma eficaz la evaluación de riesgos psicosociales e implementar aquellas medidas preventivas que sirva para proteger eficazmente la seguridad, bienestar y salud de estos trabajadores (art. 3.1 del RSP). Ahora bien, dichas acciones preventivas pueden ser muy diversas y variadas incidiendo en diferentes aspectos del trabajo, no obstante, siempre han de estar vinculadas al contexto, a las características específicas de cada empresa y a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos. Asimismo, se ha contar con el apoyo y consenso de todos los agentes que conforman la empresa en la adopción de las medidas preventivas con la finalidad de conseguir una prevención eficaz, esto es, se deberá de tener presente no solo del compromiso de la dirección, sino, además, la de los representantes legales de los trabajadores (STS 90/2016, de 16 de febrero de 2016).

A este respecto, no existen medidas preventivas estandarizadas para implantar después del desarrollo de cualquier evaluación de riesgos laborales. Por lo tanto, no

podemos establecer un conjunto de recomendaciones preventivas que se puedan emplear para cualquier tipo de empresa solo por el simple hecho de obtener un resultado negativo o mejorable sobre un determinado factor de riesgo en la evaluación. Si bien, entendemos necesario determinar un conjunto de propuestas orientativas de actuación preventivas para los factores de riesgos psicosociales y riesgos psicosociales que se pueden generar a partir de lo estudiado.

Desde esta perspectiva, estas acciones preventivas han de ser concretas y prácticas, creando soluciones realistas para abordar los factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales identificados y estimados, pudiendo ser de tipo organizacionales, formativas, sobre el puesto, la tarea o sobre los propios trabajadores extranjeros.

En cualquier caso, no serán suficientes si solo se desarrollan acciones preventivas desde la dimensión individual del trabajador, siendo necesaria eliminar por completo la causa que da origen a dicho factor o riesgo psicosocial como es también la precariedad laboral que padece este colectivo de trabajadores. De hecho entendemos que sin esas medidas de tipo colectivo podríamos errar si consideramos que los riesgos laborales únicamente se han de tratar desde la perspectiva subjetiva e individual del trabajador y sus capacidades. Así, si se implementan este conjunto de medidas colectivas se contribuye a disminuir en mayor medida el número de trabajadores potencialmente expuestos a los riesgos laborales.

Con todo, a título ejemplificativo, algunas medidas preventivas que se pueden implementar en las empresas, siendo un listado no exhaustivo, ante las situaciones derivadas de la migración en el ámbito laboral, pueden ser las siguientes:

1. Introducir variables específicas de análisis en las evaluaciones de riesgos psicosociales sobre realidad de la persona inmigrante en el entorno de trabajo. Para ello, se deberá de extraer siempre datos comparativos por colectivos de personas trabajadoras inmigrantes y comparándolo con el dato global de la empresa o colectivo evaluado. Asimismo, cuando exista alguna sospecha sobre cualquier indicador, se deberán de comparar con otros datos que se hayan obtenido en otra unidad de análisis y con otro colectivo, por ejemplo género y/o edad.
2. Potenciar la contratación indefinida y los salarios dignos. Para paliar el deterioro de las condiciones de trabajo y la precariedad laboral de las personas trabajadoras

inmigrantes se deberá de perseguir y sancionar tanto los elevados índices de contratación temporal, como a tiempo parcial que estén injustificados. Así como impulsar el dialogo social, devolviendo a la negociación colectiva a su papel central. Además, es necesario la implicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se corrijan los incumplimientos constantes a la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. Políticas o Planes de acogida en la empresa. Con la finalidad de una integración del trabajador en la organización empresarial y gestión de la diversidad se podría establecer unas políticas o Planes de acogida en la empresa. En ella, se deberán de asegurar la comprensión de las normas generales en el ámbito laboral comunes para toda la plantilla de trabajadores, así como la información acerca del régimen interno de la empresa, protección, gestión de conflictos, etc. Para ello, se deberá de tener presente las cuestiones relativas a la diversidad de las personas trabajadoras para adoptar un compromiso positivo. De modo que, se deberá de reforzar el Plan de acogida tanto en lo relativo a los superiores jerárquicos y responsables, como a al colectivo de trabajadores inmigrantes, para favorecer la integración personal del mismo, evitando así el desconcierto, incertidumbre y la confusión.
4. Protocolos antidiscriminación o acoso. La propia empresa le corresponderá prever mecanismos o protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación o acoso por motivos de etnia, nacionalidad o religión y que deberán de ser conocidos por todos la plantilla de trabajadores de la empresa. Esta herramienta ha de partir de la situación de igualdad y respeto de personas trabajadoras dentro de la organización, evitando la exclusión social de estos personas inmigrantes y facilitando la interacción para la verdadera integración.
5. Instauración de un Plan de Formación e Información. Se deberá de diseñar un Plan de formación e información adaptado a las personas trabajadoras inmigrantes considerando sus necesidades específicas (arts.18 y 19 LPRL). En este sentido, ante situaciones donde dicha persona no entiende el idioma en el que se les aporta las instrucciones, información o formación, se deberá de buscar soluciones diversas como puede ser la traducción de folletos con instrucciones y pequeñas reglas, la utilización de medios audiovisuales, la ayuda de intérpretes o compañeros/as de



trabajo que puedan transmitir la información o formación de forma adecuada, etc. Por lo tanto, se ha de desarrollar un plan específico de formación/información integrado en la planificación preventiva que atienda todas estas dificultades, para una adecuada asimilación de los aspectos tratados (Paula, et. al., 2005, p. 41).

6. Programas de promoción de la diversidad cultural. Se podrá promover la diversidad y el apoyo social mediante la comunicación y el intercambio entre las diferentes culturas a través de la incentivación de grupos de trabajo heterogéneos. Por lo cual, se han de instaurar grupos de trabajo formados por personas de distintas nacionalidades para así evitar la formación de grupos cerrados y facilitando además la comunicación entre ellos, reduciendo la segregación e incrementando la integración y adaptación mutua de ambas sociedades.
7. Reforzar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras extranjeras. La empleadora también ha de garantizar a los mismos la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, si bien, se ha de tener en cuenta que se puede ocasionar miedo o rechazo al realizar determinadas pruebas médicas debido a aspectos culturales. Para ello, se deberá de adoptar los protocolos y procedimientos necesarios para hacer efectiva la vigilancia de la salud como puede ser mediante la traducción de los consentimientos informados al idioma utilizado por las personas trabajadoras extranjeras, el desarrollo de manuales con explicaciones visuales sobre el objeto y las pruebas, etc.

En consecuencia, estas medidas preventivas deberían de integrarse en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (art.2.1 RSP), cuyo contenido estaría relacionado con las personas trabajadoras extranjeras como aquel colectivo con especial sensibilidad por sus circunstancias para alcanzar los objetivos propuestos de protección de la seguridad, salud y bienestar de todos las personas trabajadoras de la empresa, siendo un proceso abierto que puede ir modificándose y mejorándose a medida que la actividad preventiva va avanzando.

## Capítulo III. Vulnerabilidad y precariedad laboral y su reflejo en los sistemas de prevención de riesgos para los trabajadores inmigrantes

### 1. Contexto de la problemática

En los últimos 30 años, en el contexto de un marcado proceso de transnacionalización de la economía y del mercado de trabajo español, el fenómeno de la migración internacional de carácter laboral ha irrumpido con fuerza en la realidad del país. La presencia consolidada de un número importante de trabajadores migrantes, lejos de constituir un mero dato circunstancial, evidencia los profundos cambios experimentados en las estructuras sociales y culturales en España. En términos científicos, no parece desacertado hablar de un grupo social emergente con perfil propio, caracterizado, entre otras cosas, por las duras condiciones de precariedad que acompañan su proceso de incorporación socioeconómica.

El impacto en los procesos de estratificación social ha sido más que notable, en la medida en que estos trabajadores migrantes se han convertido en uno de los segmentos más débiles y novedosos del panorama actual de la pobreza. Así, la literatura sobre la pobreza, desde las diferentes disciplinas sociales y jurídicas que hacen suyo este objeto de estudio, se ha visto sorprendida por la presencia cada vez mayor de estos nuevos obreros globales precarizados; en consecuencia, está obligada a incorporar esta problemática a su agenda de investigación (Iglesias Martínez, 2011, p. 49).

En lo que aquí concierne, nos interesa abordar la vulnerabilidad y precariedad laboral de esos trabajadores migrantes, analizando en lo sucesivo el reflejo de esas condiciones en los sistemas de prevención de riesgos laborales. El concepto de vulnerabilidad social resulta particularmente útil, ya que permite subrayar la elevada y

prolongada exposición a condiciones de riesgo. Remite, así, a la marcada inestabilidad laboral y su conexión con situaciones de marginalidad social de manera indefinida (Gentile, 2005, p. 4). En ese sentido, la virtualidad del concepto reside no tanto en las condiciones concretas de exclusión social de cada migrante particular como en los procesos que, aún en una fase de continua de evolución y de relativa reversibilidad, podrían desembocar en condiciones permanentes de marginalidad.

El caso es que la protección dispensada por los diferentes instrumentos jurídicos no siempre resulta evidente. Tal hecho motiva que, desde una perspectiva técnico-jurídica, se emprenda un trabajo analítico e interpretativo de los problemas aquí planteados, a fin de clarificar el estado de la cuestión. Del mismo modo, una mirada atenta podrá vislumbrar opciones de reforma en el plano de la política legislativa, con objeto de ofrecer una mejor y más acertada cobertura jurídica para los sujetos migrantes.

Partiendo de estas premisas, son cuatro los pasos que daremos a continuación. En primer lugar, se ofrecerán algunos datos de un interés sobre la situación de vulnerabilidad económica y precariedad laboral de los trabajadores migrantes; este acervo de información nos ayudará a identificar los aspectos más importantes en la edificación de una adecuada política preventiva. En segundo lugar, se analizará el marco jurídico, centrado en sus debilidades y fortalezas, teniendo presente en todo momento el especial estatus jurídico del inmigrante, a resultas de la aplicación de la normativa de extranjería. En tercer lugar, se propondrán una serie de elementos de análisis focalizados en las particularidades de los componentes de protección cuando hablamos de trabajadores migrantes. En cuarto y último lugar, se propondrán algunas conclusiones, comprensivas de lo dicho hasta el momento.

## **2. El panorama**

La evolución de la migración en España evidencia una transformación sin precedentes de la composición social del país. De los 200.000 residentes extranjeros censados en el año 1985 pasamos a más de 600.000 en 1999, los cuales se convierten finalmente en casi 3.700.000 a finales del año 2004. Si España recibía inicialmente una población extranjera proveniente de países desarrollados, que elegía nuestro país fundamentalmente por motivos políticos, la situación que se inicia con el cambio de

milenio es muy distinta. Y es que la mayor parte de los residentes extranjeros (casi un 80% a finales de 2004) procede de países en desarrollo y acude a nuestro país con intención de integrarse en el mercado de trabajo (Martínez & Fernández, 2006, p. 409). Las causas que explican este fenómeno no son unidimensionales, sino multifactoriales. Debe partirse de la división entre Norte –receptor de migrantes– y Sur –emisor de migrantes– en un entorno globalizado (capitalismo mundializado), en el cual las infraestructuras productivas están concentradas fundamentalmente en uno de los dos hemisferios, con las subsiguientes necesidades de movilidad laboral. Asimismo, cabría citar la existencia, dentro del mercado laboral español, de una serie de empleos que han sido tradicionalmente abandonados por los trabajadores españoles autóctonos; las relativas facilidades de acceso por la frontera sur; o la ambivalencia tradicional de la política migratoria española.

Los datos (España, 2019b, p. 21) reflejan de manera contundente las condiciones de vulnerabilidad social de los trabajadores migrantes. En el período 2008-2017, la tasa de pobreza de los extranjeros mayores de 16 años ha sido sistemáticamente más alta que la de los españoles durante todo el periodo considerado, con una evolución al alza para los extranjeros procedentes de fuera de la Unión Europea, que son aproximadamente el 70% de los que residen en España a 1 de enero de 2018 (Padrón Municipal, INE). La pobreza en dicho año afectaba al 52% del colectivo, tras el pico de 2014/2015 (55%), al que se llega desde una tasa al inicio del periodo (2008) del 44%, frente al 15,6% y el 41,5% de los españoles y resto de comunitarios, respectivamente, en el mismo año.

Según un informe del Consejo Económico y Social (2019, pp. 229-230), existen importantes brechas entre las condiciones materiales de vida de los autóctonos y los inmigrantes que, además, tienden a persistir en el tiempo, lo que parece indicar que responden a factores estructurales. La diferencia es especialmente acusada en relación con los nacionales de países no integrados en la Unión Europea, fundamentalmente africanos y latinoamericanos, que tienen una propensión mucho mayor a sufrir situaciones de pobreza, privación material y exclusión social. Esta mayor vulnerabilidad económica de los inmigrantes se explica –dice el informe– porque mantienen una peor posición relativa en el mercado de trabajo, con una incidencia mucho mayor en el desempleo, el subempleo, la temporalidad y los salarios bajos; es esta una circunstancia que limita el alcance para estos colectivos del sistema de protección por desempleo, tanto en su vertiente contributiva como

asistencial. Se puede añadir, aunque no sea este un aspecto abordado explícitamente por el informe, que todo ello redundará también en una peor prevención de riesgos laborales, con sus consecuentes efectos en la salud.

En efecto, la existencia de peores condiciones de trabajo, en un contexto social y cultural diferente, puede contribuir a explicar el mayor riesgo de padecer accidentes laborales y enfermedades asociadas al trabajo, tanto físicas como de salud mental. Son diversos los estudios empíricos que apuntan en esta dirección (Rodríguez Campo & Valenzuela-Suazo, 2020); de los testimonios de los trabajadores migrantes, se deduce que la mayoría de los problemas derivan fundamentalmente de tres elementos: (i) el tipo de contrato (o la falta de él); (ii) los bajos salarios, sobre todo, en comparación con trabajadores autóctonos; y (iii) el exceso de horas de trabajo a la semana (más de 48 horas semanales, en la mayoría de casos). Son los propios migrantes quienes relacionan estas malas condiciones laborales con los recurrentes problemas de salud física y mental, así como con las ausencias laborales por problemas de salud y lesiones laborales necesitadas de atención médica.

El sector agrario andaluz, uno de los más importantes nichos de recepción de trabajo inmigrante, es un claro ejemplo de lo antedicho. En él, se observa una elevada siniestralidad laboral, asociada a problemas ya habituales en el sector, como es el hecho de que a las personas ocupadas en la agricultura tengan serias dificultades para entender la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales. Además, en muchos casos, la información que llega al empresariado en materia de prevención está muy distorsionada (Junta de Andalucía, 2017, p. 27).

**Tabla 1. Indicadores de accidentes de trabajo en el sector agrario andaluz**

| <b>Indicador</b>          | <b>Datos</b>   |
|---------------------------|--|
| <b>Absentismo laboral</b> | 400.000 días de trabajo perdidos al año a causa de los accidentes de trabajo.                      |
| <b>Población migrante</b> | 16% de personas accidentadas son extranjeras.  |
| <b>Temporalidad (i)</b>   | 45% de los accidentes se producen durante el primer mes de trabajo.                                |
| <b>Temporalidad (ii)</b>  | 16% de los accidentes de trabajo mortales se produce el mismo día que se da de alta al trabajador. |
| <b>Duración</b>           | 181 días es la duración media de baja por accidente  |

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | grave.   |
| <b>Tipología</b>          | 4.000 accidentes de trabajo con baja al año por golpe con resultado de caída, 60 de ellos graves.  |
| <b>Variable de género</b> | Los hombres sufren más accidentes en actividades relacionadas con el trabajo de tierra; las mujeres, en actividades relacionadas con la labores hortícolas y de transformación de productos. |

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Junta de Andalucía (2020, pp. 6-8).

Llama la atención de la tabla anterior que el 16% de las personas accidentadas sean extranjeras, cuando, según el Padrón Continuo de Habitantes, a 1 de enero de 2017, la población extranjera en Andalucía representaba solamente el 7,23% del total de la población andaluza (Observatorio Argos, 2018). Entre españoles y extranjeros, la diferencia es significativa: el 73,6% de los españoles dice estar bien informado mientras que, entre los extranjeros, esta cifra no alcanza el 50%. En relación al número y tipos de riesgos, tras mostrar a las personas abordadas un listado de posibles riesgos de accidentes para ayudarles a identificar aquellos a los que consideran que se encuentran expuestos en el desempeño de su actividad laboral, pudiendo señalar más de una opción de respuesta, se tiene que el número medio de riesgos identificados es de 1,98 para todo el conjunto de la población trabajadora andaluza. Si observamos los datos desagregados por nacionalidad, se obtiene que los extranjeros señalan más riesgos que los españoles: 2,15 vs. 1,97 (Junta de Andalucía, 2012, p. 43).

En definitiva, del análisis de los datos disponibles, y sin ánimo de exhaustividad (otros apartados de este informe se ocuparán de ello), se desprende una relación entre condiciones de vulnerabilidad y precariedad, de un lado, y una peor prevención de riesgos laborales, del otro. El caso es que los trabajadores migrantes están sometidos a factores de riesgo singulares, vinculados a su propia condición de trabajadores migrantes y al tratamiento dispensando por la normativa. En los próximos epígrafes, abordaremos estas cuestiones.

## **2.1. Factores de riesgo en los trabajadores migrantes**

Los factores de riesgo de las personas migrantes son indisociables de su situación particular de vulnerabilidad, asociada al proceso migratorio y sus consecuencias. Algunos

estudios (Jiménez Vinuesa *et al.*, 2016) exponen y clasifican los estresores en cinco grupos principales: i) según su relación con el proceso de migración *per se*; ii) las barreras del lenguaje y los problemas de comunicación; iii) los estresores del ambiente relacionados con los cambios socioculturales; iv) estresores económicos, desempleo y marginación social; y v) la pérdida de apoyo social y familiar. Además de estos factores objetivos, aparecen otros factores de tipo cognitivo, relacionados con las percepciones y expectativas del propio trabajador, tanto en las condiciones como en las capacidades propias de adaptación. La importancia de este tipo de factores subjetivos estriba en que, como veremos más adelante, el sistema de prevención de riesgos laborales se inserta en una cultura empresarial concreta, con un modelo de sociedad subyacente; de ahí que, cuando los trabajadores migrantes deban acometer el correspondiente proceso de “adaptación” –más allá de barreras idiomáticas o problemas de comunicación–, resulte oportuno que la prevención se articule teniendo como referencia esa nota de diferenciación cultural.

Los especialistas en salud laboral están de acuerdo en que el proceso migratorio solo constituye un factor de riesgo psicosocial cuando viene acompañado de otras situaciones, digamos, sobreañadidas, tales como la vulnerabilidad de la persona (constituida *ex lege* por la normativa de extranjería) o la existencia de un medio de acogida hostil. De este modo, para comprender la relación existente entre el proceso de migración, la exposición a sus factores de riesgo y el desarrollo de un problema de salud mental, es necesario tener presente una diversidad de dimensiones que componen el marco sociolaboral de los inmigrantes y que incluyen características de la persona, condiciones previas a la migración, características propias del proceso de migración y condiciones en la nueva sociedad donde se llega a residir (Sanchis-Ruiz *et al.*, 2013, p. 358). Es lo que algunos autores (Gruia Anghel, 2015, p. 10) han denominado “estrés aculturativo”; puesto que los “push factors” (factores de empuje que motivan la salida del lugar de origen) implican a menudo causas económicas y laborales, el entorno laboral cobra una importancia especial para la persona migrante. De esta manera, el entorno laboral se puede convertir en un punto vulnerable como consecuencia del “encuentro” entre el proceso de ajuste cultural que están experimentando los trabajadores inmigrantes y los riesgos psicosociales derivados del trabajo en su conjunto. En términos más simples: gran parte del proceso de aculturación se produce en el entorno de trabajo; por tanto, a raíz del “choque cultural” aparecen mayores

riesgos para la seguridad y salud del trabajador migrante. Por eso, es conveniente estar atento a estas singularidades.

### **3. El reflejo de la vulnerabilidad en el marco normativo**

Antes de comenzar con el análisis de la normativa española, conviene dedicar unas pocas líneas a los instrumentos internacionales (es esta, también, una cuestión abordada en profundidad en otro apartado del informe, por lo que al mismo nos remitimos). El marco normativo internacional relativo a la seguridad y salud en el trabajo de la persona migrante viene compuesto, como sabemos, por los cuatro instrumentos de la OIT dedicados expresamente esta cuestión, que se complementan con el Marco multilateral, también impulsado por la OIT, para las migraciones laborales, del año 2006. El marco multilateral incluye una serie de principios y directrices no vinculantes, las cuales, no obstante, sirven de apoyo al ofrecer un compendio de “buenas prácticas” en las siguientes esferas: trabajo en condiciones decentes, base mundial de conocimientos, gestión y gobernanza eficaz de la migración laboral, medios para la cooperación internacional sobre migración laboral, prevención y protección contra las prácticas migratorias abusivas, integración e inclusión, y protección social (UI *et al.*, 2015, p. 60).

En lo que aquí concierne, hay tres directrices específicas (OIT, 2007, 9.12, 9.13 y 9.14) que reflejan esa necesidad de atender a la vulnerabilidad en la construcción de los diferentes sistemas de protección de los trabajadores migrantes. El marco multilateral de la OIT constituye, así, un punto de partida idóneo, cuyas propuestas son, en lo que aquí respecta y de forma esquemática, las siguientes:

- a) La adopción de medidas para garantizar en la legislación y en la práctica que todos los trabajadores migrantes reciban el mismo trato que los trabajadores nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>8</sup>, con inclusión de medidas para abordar los *riesgos específicos* que existen en determinados sectores y ocupaciones.

---

<sup>8</sup> Es una constante, por otra parte, la preocupación del Derecho Internacional por acompañar las mejoras en el trabajo con las garantías de acceso al sistema de salud. En 2008, la Asamblea Mundial de la Salud recomendó a los Estados que promovieran políticas de salud que tuvieran en cuenta a los migrantes y fueran no discriminatorias en el acceso a la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención para los migrantes, detectando y corrigiendo las deficiencias en la prestación de servicios (ONU, 2014, p. 63).



- b) La adopción de medidas para transformar las actividades de la economía informal en actividades de la economía formal, y asegurar que los trabajadores migrantes que desempeñan estas actividades gocen de los derechos a que se refieren los principios del propio marco multilateral.
- c) La integración, por parte de las organizaciones empresariales y los sindicatos, de los intereses específicos de los trabajadores migrantes en los procesos de negociación colectiva y en el diálogo social.

En otros espacios jurídicos más cercanos a nosotros, como es el caso de la Unión Europea, ha sido recurrente el debate sobre si los trabajadores migrantes en situación administrativa irregular tenían derecho o no a disfrutar de indemnizaciones en los casos de accidentes de trabajo. Es esta otra situación evidente de conexión entre precariedad laboral y tutela de la seguridad y salud; en concreto, esta cuestión, junto con el pago de los salarios y el acceso a la justicia, es una de las tres cuestiones más importantes para la Agencia Europea de Derechos Fundamentales en lo relativo a las condiciones de trabajo de los migrantes. En aras de aminorar su situación de vulnerabilidad, aboga la Agencia por la necesidad de implementar mecanismos de compensación por accidentes laborales pagaderos a través de la Seguridad Social o directamente por el empleador, propuestas estas que derivan de los instrumentos internacionales de derechos humanos y del Derecho Internacional del trabajo (UE/Agencia Europea de Derechos Fundamentales, 2011, p. 51).

Son estas, en fin, algunas cuestiones que, al hilo de las problemáticas que generan los movimientos migratorios en la escala internacional, han obligado a los Estados a vehicular soluciones, también, por medio de instrumentos internacionales. Sin lugar a dudas, la inmigración “irregular”, es decir, los movimientos migratorios no respaldados por las correspondientes autorizaciones de residencia o trabajo, han supuesto un verdadero reto para los criterios tradicionales de nuestros sistemas jurídicos, en los que el disfrute de derechos ha estado típicamente asociado a la nacionalidad, con el subsiguiente y diferenciado régimen de extranjería. No obstante, sabemos que la tutela preventiva, ligada al derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, se adscribe a toda persona al margen de su situación administrativa. No olvidemos, pues, esta idea central.

### **3.1. Inexcusable referencia a la normativa de extranjería y otros instrumentos de planificación de la política laboral y preventiva**

Lo primero que debemos destacar es que la precariedad, lamentablemente, se está consolidando como regla en el mercado de trabajo. Su impacto en los sistemas de prevención es acusado, toda vez que, en condiciones de precariedad, es más difícil de aplicar el sistema preventivo que implanta la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Ni formación, ni información, ni evaluación de riesgos, ni planificación de la actividad preventiva, ni profesionalización de los recursos técnicos adscritos a la prevención, ni autodefensa del derecho a la salud, ni participación equilibrada pueden darse en empresas de alta volatilidad o en plantillas de baja estabilidad (CCOO-ISTAS, 2007, p. 350). Así las cosas, podemos afirmar que “la precariedad añade riesgo al riesgo”. Súmese, a esta situación inicial, la especial vulnerabilidad de los trabajadores migrantes.

Como sabemos, la normativa laboral general no resulta, en principio, aplicable a los trabajadores migrantes; para ello, debemos acudir a la normativa de extranjería. Una lectura de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOexIS), arroja un saldo dudoso en cuanto a su pretendida eficacia. ¿Cuál es el objetivo de la norma? ¿La gestión de los flujos migratorios como control de las fronteras? ¿O la efectiva integración social de los extranjeros? ¿Son ambos fines compatibles? En todo caso, de la normativa de extranjería nos interesa, sobre todo, por cómo construye *ex lege* las condiciones objetivas de la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes (Spina, 2016 p. 188). Y es que la vulnerabilidad no es una condición preadquirida, esto es, no se trata de una cualidad o propiedad exportada desde los lugares de origen. La población inmigrante no ha trasladado su condición de vulnerabilidad desde sus orígenes, sino que resulta de un proceso que se inicia en el momento de iniciar el itinerario migratorio, se concreta en el lugar de acogida y se desarrolla a través de las relaciones sociales con el resto de individuos. En este proceso intervienen, por tanto, el ordenamiento jurídico, la red de apoyo social, la estructura socioeconómica del país de acogida y las percepciones que la sociedad realiza sobre el potencial vulnerable (Carrasco Carpio, 2015, p. 67).

Lo antedicho constituye nuestro punto de partida. Desde ahí, cabe preguntarse: ¿qué mecanismos concretos articula la ley? Podemos reseñar básicamente dos. En primer lugar, se establece una dualidad semántico-normativa entre inmigrantes en situación regular e inmigrantes en situación irregular (sin permiso de residencia/trabajo); esta cuestión, en principio únicamente relevante en el plano administrativo, tiene vis expansiva y fuerza la inaplicación de algunos derechos legalmente indisponibles. No por nada el art. 53.1.a) LOexIS establece como infracción grave el “encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización”. El segundo de esos mecanismos refiere al requisito de acreditación de medios económicos (mínimo, el 90% del SMI bruto por persona); a decir verdad, son requisitos bastante exigentes que, en ocasiones, ni siquiera ciertos autóctonos consiguen cumplir. El estrés que genera este horizonte de incertidumbre es otro añadido más a tener en cuenta en la política de prevención.

Ya hemos tenido ocasión, en la parte introductoria del presente informe, de resolver la cuestión del estatuto jurídico del trabajador migrante. De acuerdo con la doctrina del TC, y sobre la base de una lectura sistemática de la LOexIS, sabemos que, una vez se ha accedido al mercado de trabajo español, rige el principio de igualdad de trato (art. 2 bis 2.i LOexIS) y, en consecuencia, resultan de aplicación las condiciones y derechos contenidos en el Derecho laboral, incluido el marco preventivo. Y ello –esto es lo más importante– con independencia de la situación administrativa –regular o irregular– de la persona migrante. Este extremo resulta coherente con las disposiciones establecidas en la Directiva Marco 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en la cual hallamos un concepto amplio de trabajador, definido como cualquier persona empleada por un empresario (art. 3). Así, el haz de obligaciones empresariales consistentes en garantizar una protección eficaz (art. 14 LPRL), proporcionar toda la información necesaria (art. 18 LPRL) y dotar a los trabajadores de formación suficiente en materia preventiva (art. 19 LPRL), entre otras, queda incólume; y, desde luego, resulta de aplicación al trabajador migrante, sea cual fuere su situación.

Ahora bien, si queremos ahondar en la relación entre condiciones de vulnerabilidad económica y sistemas de prevención, es de todo punto obligada una referencia al art. 25.1 LPRL. El precepto establece una protección diferenciada para trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Según esto, el empresario está obligado a “garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”. Como se ve, el precepto tiene una especial connotación de protección a colectivos vulnerables, fundamentalmente, las personas con alguna discapacidad. No obstante, el inciso relativo a “sus propias características personales” hace posible una interpretación inclusiva del trabajador migrante en este supuesto, porque su situación –personal– es claramente divergente respecto de la de los nacionales.

Añade el artículo que “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales [...] puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”. Parece apropiado extrapolar esto a los trabajadores migrantes y sus dificultades para asimilar la formación en materia preventiva, con la sugerencia de que se les excluya –al menos, temporalmente– de los puestos de trabajo con mayor peligrosidad.

Más allá de la legislación “dura”, vinculante, un mapeo de diferentes instrumentos de planificación política refleja la preocupación especial del legislador por la situación de vulnerabilidad del trabajador migrante. Así, por ejemplo, el *Programa Nacional de Reformas* (España, 2019a) incorpora un punto denominado “integración de los inmigrantes”, cuyo objetivo es hacer del eje inmigración una política pública transversal y movilizar recursos económicos a tal fin: “[...] el Gobierno gestionará la diversidad del fenómeno inmigratorio y la introducirá en todas sus políticas públicas: educación, salud, empleo, vivienda, mujer, infancia, participación, convivencia y vecindad a través de un nuevo Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración asentado en cuatro principios básicos:

igualdad, ciudadanía, interculturalidad e inclusión social, para facilitar la integración de los inmigrantes y de los solicitantes y beneficiarios de protección internacional”.

El Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, impulsado por el entonces Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (España, 2018), sostiene que es imprescindible que la inserción e integración de personas inmigrantes en el ámbito laboral se haga en estrictas condiciones de igualdad en relación con los trabajadores y trabajadoras nacionales. A tal fin, desde la Inspección de Trabajo se insiste en articular campañas de vigilancia para garantizar que las condiciones de trabajo de inmigrantes no sean discriminatorias. Este tipo de campañas, realizadas en colaboración con las Comunidades Autónomas, se ha incrementado de forma constante en los últimos años. Así y todo, desde el organismo inspector, se quiso ir más allá, incluyendo, de forma expresa en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo, una línea de acción específica dirigida a las personas trabajadoras inmigrantes, que se establecía los siguientes términos: “Ejecutar un plan de actuación para mejorar la protección de los derechos laborales de los inmigrantes que residen en España, favoreciendo que tengan un mejor conocimiento de sus derechos sociales y de las vías para ejercitarlos, incluido el recurso a la Inspección de Trabajo”. Claro está, entre esos derechos está el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, sorprende la escasez de menciones en otros instrumentos de calado, como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020), en la que apenas encontramos referencias sobre el fenómeno migratorio y su situación de vulnerabilidad económica. En concreto, el término “extranjero” aparece citado una sola vez en todo el documento: “En 2011, la sensibilización sobre la inestabilidad laboral fue especialmente prevalente entre los trabajadores muy jóvenes, *extranjeros*, con contrato temporal, con estudios primarios sin finalizar, y trabajadores de la construcción y del transporte” (INSST, 2015, p. 47). Ahora nos toca analizar las especialidades en materia preventiva de este colectivo.

#### **4. Especialidades en los componentes de la tutela preventiva de trabajadores migrantes**

De todo lo dicho hasta ahora, se colige que los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables –como hemos podido comprobar con los datos– y que los sistemas de prevención –en esa dialéctica entre normas de extranjería y leyes laborales generales– son conscientes en cierta medida de esta singularidad, si bien no siempre con el mismo grado de intensidad. Pues bien, toca ahora perfilar qué componentes de la tutela preventiva son sensibles a estas especiales necesidades de los trabajadores migrantes. En ese sentido, es importante recordar la centralidad de la evaluación de riesgos, que no es sino el pilar esencial de toda la posterior planificación de la política preventiva. Asimismo, son vitales los aspectos relativos a la información y formación del trabajador, siendo especialmente importantes las cuestiones idiomáticas y los problemas de comunicación. Por último, debe hacerse alguna referencia a la vigilancia de la salud.

#### **4.1. La especial sensibilidad en la evaluación de riesgos. La planificación preventiva**

Desde el punto de vista de la organización, es necesario que, en las actividades preventivas de la empresa, se tenga en consideración que los trabajadores inmigrantes son un colectivo con necesidades específicas; de manera tal que deberían tomarse las medidas necesarias para asegurar que conocen sus derechos en materia de prevención de riesgos en el trabajo, así como cuáles son sus obligaciones y que estas son asumidas (INSHT, 2009, p. 3). La evaluación de riesgos es, en esa línea, el instrumento idóneo para acotar los factores de riesgo inherentes a los trabajadores migrantes, volcando en la planificación preventiva las acciones complementarias que deben adoptarse para alcanzar el pleno nivel de seguridad (Martínez Aso, 2013, p. 212), pues solo identificando y evaluando los riesgos se consigue una protección “eficaz” (*ex art. 14 LPRL*).

La evaluación y la planificación, a la postre dos de las piezas más relevantes del puzzle preventivo, se deben llevar a cabo bajo la premisa de la especial sensibilidad del trabajador extranjero. Para ello, como ya adelantábamos en el epígrafe anterior, el marco normativo dispone de recursos, como es el caso de la referencia legal a la “especial sensibilidad” (art. 25 LPRL); esta previsión, entendida como un supuesto genérico, pero con vis expansiva, permite identificar esas condiciones especiales en función de circunstancias personales y no solamente desde una perspectiva objetiva (López Ahumada,

2010, p. 26). Parece evidente que las circunstancias por las que atraviesa el trabajador inmigrante durante un tiempo, tales como la falta de adaptación a los usos y costumbres del país, el desconocimiento del idioma, los procedimientos profesionales de trabajo y de sus propios derechos, hacen que su estado personal deba ser estimado desde un enfoque preventivo especial, resultando la vía adecuada la que ofrece la propia legalidad (García-Perrote Escartín, 1997, p. 37).

Las medidas destinadas a implementar lo preceptuado en el art. 25 LPRL pueden ser variadas y de diferente tipología. Desde la organización y distribución de tareas, sobre lo que ya hemos dicho que deberían de adecuarse los niveles de dificultad con la preparación del trabajador migrante, hasta el despliegue de herramientas de gestión de la diversidad, enfoque este promovido por las notas técnicas de prevención; a este último respecto, la introducción de cursos de interculturalidad en los planes de formación de la empresa puede constituir una línea interesante de actuación. Si bien somos conscientes de la dificultad de materializar todos estos recursos en la política preventiva de forma satisfactoria, ello no es óbice para recalcar la necesidad de transformar la cultura empresarial y subrayar, una vez más, la importancia de incorporar plenamente al colectivo de trabajadores migrantes.

#### **4.2. Información y formación preventiva**

Es un dato pacífico en los expertos en seguridad laboral que uno de los obstáculos materiales más importantes para el cumplimiento de las obligaciones empresariales de información y formación preventiva reside en las dificultades idiomáticas. Pese a ello, no debemos perder de vista que el empresario sigue siendo el sujeto responsable a la hora de gestionar esta dificultad, lógicamente dentro de los límites marcados por la ley. No obstante, en su condición de empleador que libremente contrata a un trabajador, está sujeto, desde el momento mismo de la contratación, al cumplimiento de la normativa que regula la relación de trabajo, incluida, por supuesto, la normativa preventiva (Martínez Aso, 2013, p. 213).

Si se quiere lograr una buena integración de estos trabajadores y, al mismo tiempo, prevenir los riesgos laborales, se deberá diseñar un plan de formación e información, comprensible y adaptado, que considere sus necesidades específicas, sus expectativas y sus

estilos de aprendizaje y en el que se incluya un apartado sobre sus derechos y deberes. Igualmente, deberán preverse acciones formativas de capacitación profesional dirigida a conseguir una preparación adecuada para el desempeño correcto de las actividades (INSHT, 2009).

¿Qué dice exactamente la legislación sobre esta cuestión? Es menester acudir a los arts. 18 y 19 LPRL. En el art. 18 se indica que en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes. No obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función, así como de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. Es este un supuesto perfectamente encuadrable en la situación de los trabajadores migrantes.

En relación a la formación (art. 19 LPRL), es necesario adaptar la modalidad de formación a las condiciones particulares del colectivo. Ha de partirse de la base de lo establecido en el precepto, que habla de protección “suficiente y adecuada”, la cual, además, “deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”. No parece, así, que el formato “clase” sea el más recomendable; en su lugar, resulta de mayor utilidad la programación de actividades formativas *in situ*, a partir de la situación real y mediante charlas informales, elemento este más que interesante para trabajadores migrantes provenientes de países donde la cultura preventiva en el trabajo es escasa, por no decir inexistente. Ello, por otra parte, facilitaría la comprobación de que, efectivamente, se han asimilado los conocimientos preventivos.

En cualquier caso, son altamente recomendables las siguientes medidas (UPA, 2013, pp. 60-61): (i) emplear el idioma materno de los empleados; (ii) evitar las palabras o expresiones familiares o exclusivas, utilizar ilustraciones y un lenguaje no formal; (ii) mostrar y mencionar no solo la forma equívoca de hacer el trabajo, sino también la forma correcta; (iv) tener en cuenta al empleado a la hora de obtener ideas y sugerencias, para lograr que se integre en el proyecto y profundice en la información que se le está ofreciendo. Con estas medidas, cuya materialización práctica tampoco presenta especiales dificultades, mejoraría significativamente la tutela preventiva de los trabajadores migrantes



y, en paralelo, se estarían desplegando recursos efectivos para la reducción de la vulnerabilidad subyacente.

### **4.3. Vigilancia de la salud**

El art. 22.1 LPRL preceptúa que el empresario debe garantizar a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A renglón seguido, se establece que dicha vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, pero no serán voluntarios dichos reconocimientos cuando “sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

Así, aparecen varios problemas, vinculados sobre todo a las dificultades idiomáticas, que en este caso se ven acrecentadas por los problemas éticos que pueden suponer el recurrir a una tercera persona que facilite la labor de traducción debido a la necesidad de mantener la confidencialidad de los datos. Los problemas de índole lingüística afectan, también, al normal funcionamiento de procesos médicos básicos, como el recabar información sobre aspectos relativos a los antecedentes personales y laborales, o la determinación de aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo determinado. De esta forma, uno de los mayores retos a los que se enfrentan los profesionales de la salud radica en el desconocimiento de las enfermedades por parte de los propios interesados, y al posible rechazo o aparición de actitudes negativas ante los reconocimientos médicos.

De ahí que resulte recomendable, antes de la realización de las pruebas médicas necesarias, partir de una información previa ofrecida al trabajador, así como de una aproximación –llevada a cabo por el especialista– a los problemas de salud endémicos de los países de procedencia, los hábitos y los factores culturales o religiosos. En síntesis, los principales problemas a los que se deben enfrentar los profesionales de la medicina del trabajo son (INSHT, 2009, p. 5): (i) desconocimiento de los antecedentes personales y laborales; (ii) dificultad o imposibilidad de informar sobre las medidas de protección

individual; (iii) dificultad para establecer la aptitud para un puesto de trabajo determinado; (iv) dificultad en la detección precoz de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Se trata, en definitiva, de una gama de problemas que necesitarán del acompañamiento de medidas de corrección, algunas ya apuntadas aquí pero que, desde luego, siguen abiertas a ser reformuladas o precisadas. Con ello, se cierran los tres ámbitos de problemas bosquejados al inicio del epígrafe, y nos colocamos en disposición de realizar algunas conclusiones finales.

## Capítulo IV. Integración sociolaboral de los inmigrantes en las políticas preventivas empresariales

### **1.Marco teórico del estudio**

#### **1.1. Introducción**

El fenómeno migratorio en la actualidad forma parte del entramado de cambios sociales, económicos, laborales y sanitarios que se están produciendo en el mundo, muy lejos de constituir un fenómeno aislado y desvinculado de todo lo demás. Europa, fuente tradicional de emigrantes hacia el continente americano y hacia Australia, se ha convertido en destino preferente de los movimientos migratorios. La inmigración, en numerosas ocasiones, se señala como consecuencia de la realidad económica existente en los países de origen y destino, así pues no cabría esperar la llegada de personas inmigrantes a países con altas tasas de paro como es España, pero como se indicaba al inicio, la economía no constituye el único factor y España se ha convertido en uno de los destinos donde la llegada de personas inmigrantes es mayor, dentro de Europa (Moya y Puertas, 2005, p.10).

Centrándonos en Andalucía, comunidad autónoma objeto de nuestro estudio y análisis, la inmigración trae consigo cambios radicales para el grupo emigrante y para la sociedad de acogida. En ese fenómeno social puede haber tanto aspectos positivos como aspectos negativos. Por ejemplo, como aspectos positivos podemos mencionar el crecimiento de la economía, el incremento de las cotizaciones a la seguridad social, el aumento de la natalidad o el enriquecimiento cultural. Los aspectos negativos que se

pueden enumerar, son el incremento del racismo y la xenofobia, los conflictos educativos y sociales, así como una mayor inseguridad de personas y bienestar.

¿Pero qué supone la emigración para los propios protagonistas?. Si la crisis económica que venimos sufriendo desde 2008 ha afectado gravemente al conjunto de la población, se ha cebado especialmente con la población inmigrante en Andalucía, mostrándose el mismo patrón en el resto de España (Moya y Puertas, 2012, p. 583). Además, desde la pandemia mundial provocada por la COVID-19 desde marzo de 2020, esta situación se ha agudizado aún más haciendo a la población inmigrante más vulnerable aún, por ejemplo en el ámbito laboral.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. Si bien estos riesgos psicosociales afectan a todo el colectivo de trabajadores/as, y es fundamental su estudio, se hace importante y necesario investigarlos específicamente para el colectivo de inmigrantes, ya que suponen un grupo de alta vulnerabilidad en muchos casos, tanto por su situación económica, legal, social, formativa, experiencia profesional, etc.

La salud mental y los factores psicosociales en el área de trabajo son temáticas que cada vez más cobran auge en las investigaciones de salud y seguridad ocupacional, especialmente aquellas que se relacionan con grupos minoritarios o en riesgo de exclusión como lo es la población inmigrante. A lo largo de los últimos años en España, se ha registrado un aumento de ingreso de personas inmigrantes, especialmente de países de Hispanoamérica, de la región del Magreb y de los países del este de Europa (Bretones y González-González, 2011), por lo que es necesario no solo conocer la situación de estos en su búsqueda de trabajo e integración al país, sino también conocer los factores psicosociales de protección y de riesgo en el desarrollo de sus tareas.

## **1.2. Los riesgos psicosociales en la población trabajadora extranjera**

Realizando una revisión profunda de la literatura científica, encontramos que no son abundantes los estudios rigurosos realizados utilizando la variable “*riesgos psicosociales*”

en población inmigrante en España y muy escasa para la Comunidad Autónoma Andaluza. Se hacen necesarias pues, sendas investigaciones al respecto con el foco territorial en Andalucía, investigaciones cualitativas y cuantitativas que con rigurosidad nos aporten datos fiables sobre los riesgos psicosociales de la población trabajadora extranjera en Andalucía. El estudio que presentamos en este capítulo viene a realizar una exploración cualitativa en este sentido, a través del análisis de grupos de discusión con el colectivo mencionado.

Para EUROFOUND y EU-OSHA (2014), los riesgos psicosociales son aquellos factores que se relacionan con la forma en que los sujetos organizan su trabajo y el tiempo que emplean para desarrollar sus tareas, las relaciones sociales que se producen en el ambiente laboral, el contenido y nivel del trabajo y la carga de trabajo, esta última vista desde las exigencias mentales y sociales que experimentan los empleados.

En la literatura científica encontramos algunos acercamientos al estudio de los riesgos psicosociales de la población extranjera en España, y alguno en Andalucía, que incluyen diversas variables y lo hacen desde diferentes perspectivas. A continuación vamos a hacer una revisión de estos estudios.

Ronda-Pérez et al. (2014) realizan una revisión sistemática del tema en el que incluyen 20 estudios publicados entre 1998 y 2012. El objetivo del estudio es conocer la relación entre las condiciones de trabajo y sus efectos en la salud de inmigrantes en España. Entre los resultados más importantes, encuentran una mayor situación de vulnerabilidad de los migrantes especialmente durante los primeros años de llegada a España, unas condiciones inadecuadas de contratación y de trabajo, problemas de comunicación, diferencias culturales y desconocimiento de riesgos y medidas preventivas en el trabajo.

Por otra parte, Arici et al. (2019) realizan una revisión sistemática sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores inmigrantes comparando España e Italia. La revisión incluyó los artículos cuantitativos y cualitativos publicados entre 1999 y 2018. Dentro de los hallazgos encontrados, los trabajadores inmigrantes en España mostraron mayor prevalencia de trabajo manual o poco cualificados, salarios bajos, empleo informal y en su mayoría temporal, discriminación percibida, peores condiciones ambientales de trabajo y de salud en general, y una mayor exposición a riesgos laborales dentro de los riesgos psicosociales.

Font, Moncada, Llorens, y Benavides (2012) realizan un estudio comparativo entre trabajadores españoles e inmigrantes en España. El objetivo principal era analizar los factores psicosociales en el lugar de trabajo y las posibles diferencias entre los dos colectivos mencionados. El estudio se llevó a cabo con una muestra de múltiples etapas por conglomerados, sumando en total 7555 trabajadores. Se utilizaron los datos recabados por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud a través de su cuestionario estandarizado (ISTAS). Los resultados principales indicaron que los trabajadores con mayor prevalencia de riesgo psicosocial desfavorable fueron trabajadores manuales inmigrantes, particularmente con bajas posibilidades de desarrollo, y mujeres inmigrantes, particularmente con bajo control sobre los horarios de trabajo.

Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo, A.L. (2018) realizan también un estudio comparativo entre inmigrantes y españoles trabajadores pero para predecir el bienestar psicológico según el origen del empleado. Se usaron el cuestionario de los Cinco Grandes y la percepción del clima de seguridad. El tamaño de la muestra estuvo compuesto por 310 trabajadores (42.6% inmigrantes, 57.4% nativos) y se realizó un análisis de regresión. No se encontraron diferencias significativas en el bienestar de inmigrantes y nativos, pero sí en sus predictores. Los predictores de los inmigrantes fueron la estabilidad emocional y la extraversión, mientras que, para los nativos, solo la estabilidad emocional. Con respecto a la percepción del clima de seguridad, sus dimensiones no presentaron una relación significativa con el bienestar. No obstante, para los inmigrantes, las metas relacionadas con la seguridad estaban asociadas al bienestar, y para los nativos, lo estaban las dimensiones de la comunicación y responsabilidad individual.

Bretones, Jain, Leka, y García-López, (2020) diseñaron un estudio cuyo objetivo era examinar la relación entre las condiciones de trabajo (riesgos psicosociales) y el bienestar de los trabajadores inmigrantes y españoles. Se realizó un análisis factorial confirmatorio de los datos de la Encuesta Española de Condiciones Laborales en el que participaron 8508 personas, además de otros análisis estadísticos. Los autores encontraron que los factores organizacionales específicos y los relacionados con el trabajo (horas de trabajo, nivel de responsabilidad y contrato de trabajo) se relacionan con los riesgos psicosociales de trabajo (carga de trabajo, apoyo social, autonomía y precariedad laboral) y el bienestar del trabajador tanto para migrantes como para españoles. Sin embargo, contrario a lo que se

describe tradicionalmente en la literatura, los autores descubrieron que los migrantes mostraron mejores niveles de bienestar. Por otro lado, también se evidenció que los migrantes tuvieron peores condiciones de trabajo que los nativos españoles, más contratos inestables y jornadas labores mucho más largas. Igualmente encontraron que los trabajadores migrantes son en su mayoría más jóvenes y probablemente saludables en comparación con los españoles. También consideran importante destacar que las percepciones sobre la salud y el bienestar son subjetivas para los migrantes porque incluyen aspectos de carácter cultural. Dentro de otros hallazgos, los autores indican que los migrantes desarrollan mejores estrategias de afrontamiento ante las condiciones laborales adversas, son más resilientes y reportan menos problemas de salud, quizás por su deseo de parecer o aparentar productivos y saludables para el sistema económico.

Un estudio muy interesante que analiza las relaciones existentes entre las estrategias de aculturación y los factores de riesgo psicosocial, así como el estrés aculturativo es el llevado a cabo por Luceño-Moreno, Gruia Anghel, Brabete y Martín-García (2020). La muestra estuvo compuesta por 201 personas trabajadoras migrantes que viven en la Comunidad de Madrid procedentes en su mayoría de países de Europa Oriental y de América del Sur. Se utilizó un diseño transversal y los cuestionarios MAAR, BISS y DECORE (este último para abordar los riesgos psicosociales). Se encuentra que la percepción que tienen las personas trabajadoras inmigrantes en relación con los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está influenciada por las estrategias de aculturación que adoptan. Además, encontraron que cuanto más edad tuviera una persona inmigrante, mejor era su percepción sobre el control de su trabajo. También se muestra evidencia de la importancia del sector de actividad de la empresa en relación con las estrategias de aculturación adoptadas, así como sobre dos de los estresores aculturativos, específicamente el estrés psicosocial y la nostalgia. Por lo tanto, en el caso del sector de los servicios para el hogar, éste se considera como un factor potencialmente negativo, generando en los migrantes, mayor preocupación por la gestión de su vida cotidiana y mayores sentimientos de pérdida (duelo migratorio). Se señala también que el nivel de estudios es un factor protector del estrés aculturativo.

Francés-Gómez y González-González (2020) describen en este capítulo cómo las organizaciones deberían gestionar la diversidad en el trabajo de manera responsable y

considerar las responsabilidades que las empresas y los empleadores adquieren hacia los empleados inmigrantes en cualquier situación administrativa. Los autores destacan entre otras cuestiones, la gestión responsable de la diversidad como una estrategia empresarial dirigida a desarrollar e integrar la heterogeneidad cultural, étnica, religiosa, social, sexual, y migratoria de los grupos que desempeñan cualquier función dentro de la empresa. En concreto, esta gestión de la diversidad implica la implementación de políticas internas de responsabilidad social corporativa que tengan en cuenta las características heterogéneas de los grupos. Por último, los autores consideran que algunas medidas que se podrían adoptar en el marco de las estrategias empresariales para disminuir los factores psicosociales son la eliminación de sobrecargas de trabajo, la promoción del apoyo social, la reducción de incertidumbres, la formación de equipos de trabajo con diversidad étnica, social y ocupacional, el apoyo social y profesional con servicios de asesoramiento legal, financiero, psicológico y salud, la búsqueda de congruencia de valores individuales y organizacionales, la claridad y equidad en los procesos de organización y por último, el desarrollo de programas de intervención y protocolos de resolución de conflictos en situaciones de conflicto interétnico de trabajadores.

González-González y Bretones (2013) realizan un estudio con muestra en Andalucía. El objetivo del estudio es observar el comportamiento emprendedor en 94 inmigrantes a través de entrevistas semiestructuradas y un diseño de investigación cualitativa. Entre los descubrimientos más importantes destacan la importancia que tiene para los inmigrantes la capacidad de sobreponerse a los factores de riesgo como la segregación ocupacional y la exclusión sociolaboral, y la importancia de emprender en sus propios negocios sin importar la explotación de sí mismos y la inseguridad dentro de sus propios negocios. Sin embargo, el resultado del proceso de emprendimiento les devuelve el valor de la identidad social desgastada y devaluada durante el proceso migratorio en España, haciéndoles verse a sí mismos como parte de la construcción del desarrollo y crecimiento del país receptor.

Siguiendo a Arici et al., 2019; Francés-Gómez y González-González, 2020; González-González y Bretones, 2013; y Luceño-Moreno et al., 2020; podemos afirmar que existen pocos recursos de investigación sobre este tema, y recomiendan emprender



proyectos de intervención y programas longitudinales que prioricen la investigación de los riesgos psicosociales, especialmente de los inmigrantes empleados en España.

Por tanto, se hace absolutamente necesario y fundamental seguir emprendiendo y financiando investigaciones en relación a los riesgos psicosociales de los trabajadores extranjeros en España y más en concreto en Andalucía.

## **2. Metodología de investigación**

Se realizó una investigación con el objetivo de esclarecer y acercarnos al fenómeno de los riesgos psicosociales en los trabajadores extranjeros en Andalucía. Para ello, y debido a la falta de datos en la literatura, decidimos realizar un estudio con metodología cualitativa que nos permitiera explorar y analizar adecuadamente el tema. La técnica elegida fue la de grupo de discusión.

El perfil de los participantes elegidos para el análisis cualitativo es: (1) hombres y mujeres con una representación proporcional en los grupos; (2) que sean (aunque se encuentren actualmente desempleados) trabajadores extranjeros -no nacionales- en Andalucía; (4) que hayan tenido contrato de trabajo regulado -excluidos el servicio doméstico y autónomos-. (5) La captación de los solicitantes se puso en marcha a través de la técnica de “bola de nieve”, en las ocho provincias de Andalucía.

El número total de grupos de discusión finalmente fue de 3 con un total de 24 participantes. Las dificultades identificadas entradas para que los contactos quisieran participar o bien para que aun queriendo ellos, pudieran hacerlo han sido, por orden:

1. No haber tenido un contrato regulado nunca.
2. Problemas para entender o hacerse entender con el español.
3. Desconfianza sobre la finalidad de los grupos en sí.

Como documentos adjuntos a este proyecto, se incluyen las transcripciones y las grabaciones (pendrive) de los grupos de discusión realizados en diciembre de 2020 a través de la plataforma “Zoom meeting profesional”.

## **4. Análisis de los riesgos psicosociales de los trabajadores extranjeros en Andalucía**

### 3.1. Formación en materia de riesgos psicosociales

La formación en materia de riesgos laborales se descubre en las conversaciones como un elemento fundamental y valorado por los participantes, especialmente para aquellos que desempeñan trabajos cualificados o bien de especialización técnica.

“(…) soy conductor de autobuses interurbanos y.... yo siempre en todas las empresas donde he estado trabajando he recibido cursos de riesgos laborales...” (♂J., conductor de autobús-ERTE, estudios primarios)

“(…) el primer trabajo fue en el sector de la hostelería. En este trabajo no recibí ninguna capacitación ni formación sobre riesgos laborales. En el segundo empleo que ya fue algo más especializado... y más vinculado con mi preparación académica trabajaré en Renault como asesora comercial y asesoré en un marketing digital. Ahí sí recibí capacitación sobre riesgos laborales y estaban pues al día con todo eso.” (♀D1., desempleada, publicidad y relaciones públicas)

No obstante, la opinión general es que las empresas no ofrecen esa formación, y son los mismos trabajadores los que la buscan:

“Por parte de la empresa en general ninguna. Eh... yo sí me he formado, tengo un master en prevención de riesgos laborales, pero por mi propia... por mi propio interés, es decir, no por una salida laboral. Pero en general la formación en riesgos laborales que... yo he visto es mínima.” (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“Bueno yo casi en la misma situación porque... en general las empresas lo que vemos es que no tienen ningún tipo de educación o tipo de formación sobre la... seguridad o sobre, incluso sobre la salud. Eh... muchos... algunas de las empresas prácticamente nunca te dan... o te hablan de la mutua o que tienes que hacer algunos cursillos de... tanto de riesgos laborales como cosas para tu salud y entonces prácticamente te los tienes que buscar por ti mismo como decía ♂E..” (♂J1., desempleado, técnico dental).

Señalan además que la temporalidad de los empleos genera un contexto particularizado donde la empresa no invierte en los elementos básicos de riesgo laborales, y apuntan que no realizan reconocimiento médico alguno; práctica unida a la escasez de información en materia de riesgos laborales:

“En mi caso pues... la formación tal cual estamos hablando pues no lo he recibido en ninguno de los trabajos que he tenido, eh... pero sí en el último me dieron como un

formulario como unos folios donde explicaba qué hacer en caso de caídas o... ciertas circunstancias que uno puede encontrar pero una formación tal cual no he recibido. Y... en cuestión de salud como son contratos también que no han sido... fijos si no que han sido contratos cubriendo vacaciones o así pues no te hacen un reconocimiento médico...”. (♀N., trabajadora-ayuda a domicilio, técnica de enfermería)

“(...) actualmente el trabajo que tengo no, no me han dado ningún curso al respecto. Si he visto ese curso de riesgo laboral en curso de capacitación que he hecho, cursos cortos, hice un curso de reponedor, hice un curso de cajera y ahí sí me dieron esos cursos de riesgo laboral pero actualmente el trabajo que tengo... es... prácticamente eventual y no me han dado ningún curso.” (♀R., limpieza, técnica en administración)

Cuando el proceso de **“información” sobre riesgos laborales** se produce por parte de la empresa, este es percibido por los participantes como un formalismo:

“(...) ellos periódicamente efectuaban, digamos, unas capacitaciones a modo de cápsulas por decirlo así, pequeñas entregas donde cada mes o periódicamente se iban abordando algunos elementos importantes comprendidos en la ley con el tema de... de riesgos, de seguridad... todas las normativas propias de la empresa.” (♂G., desempleado, ingeniería de sistemas)

“(...) mi empresa sí nos hace anualmente una formación tipo test, una formación online de, me parece que son 45 o 50 horas en las que nos dan la formación de riesgos laborales (...)” (♀L., operadora en salón de juegos, auxiliar de enfermería)

Los trabajadores no perciben una aplicación clara de los conocimientos adquiridos y de la formación recibida en materia de riesgos laborales:

“(...) donde después de una serie de conocimientos teóricos medianamente eh... manejables para todo el personal, al final de esta cápsula contenía una sección de preguntas para comprender, digamos, toda una serie... como para validar que la normativa se había asimilado (...).” (♂G., desempleado, ingeniería de sistemas)

“a la final del curso lo que nos hacen es como un cuestionario tipo test para que nosotros lo llenemos y aparentemente certificamos que hemos aprendido algo.” (♀L., operadora en salón de juegos, auxiliar de enfermería)

O incluso, esa formación la comprenden como un formalismo o una irregularidad más de la empresa:

“Trabajo como cocinero, soy cocinero profesional pero el primer restaurante en que trabajé desde el año 2007 a 2009 o 2010 no teníamos cursos ninguno, teníamos unos papeles que los firmábamos como que habíamos tenido curso pero no teníamos cursos de riesgos laborales ni nada. Después me pasé en otro sitio donde era como restaurante de alta cocina, ahí también nos hicieron firmar los papeles de curso y todo” (♂L.2., segundo jefe de cocina, turismo)

“(…) que sí que le hacen firmar a uno como tal el curso pero uno no lo recibe porque prácticamente lo contratan como que así que necesita que se empiece hoy ya y firma uno eso y ya empieza a trabajar. Y también que... cuestión de mi seguridad con esto del covid... pues uno no recibía nada de mi seguridad en esa parte de los invernaderos, no sé, no hay mucho control con eso.” (♂J.2, agricultura, bachillerato).

En definitiva, la formación en materia de riesgos laborales parece diferenciarse sustantivamente en los trabajos en el sector público y especializados, frente a otros sectores con mayor irregularidad laboral.

“Vuelvo a diferenciar, yo he trabajado para la Junta de Andalucía. como ingeniero y este... ahí sí tuvimos 3 meses de formación, etcétera, pero digamos que hay un abismo entre la formación, el tratamiento de riesgos laborales, salariales y legal de los que son empleados estatales de los que han tenido que adaptarse a la reforma laboral y donde prácticamente la precarización y la falta de cuidado de... de capital humano de las empresas ha bajado a 0 (...)” (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

Los trabajos del sector servicios (ocio y restauración) presentan las mayores irregularidades en cuanto a la prevención de riesgos:

“(…) me desempeñé primero como camarero en un restaurante grande aquí en Málaga y fíjate, era solo eso vamos, trabajar 16 horas y... ojo, estoy muy agradecido con la oportunidad que se me dio pero jamás vi... que... ¿sabes? Que... se preocuparan en esa parte porque desde... ahí uno se desempeñaba desde que llevabas un plato de comida hasta que podrías estar mismo en la cocina o hasta que podías podar hasta una planta ¿sabes lo que te digo? y no se cumplían esos... esa normativa.” (♂J3., camarero de sala, derecho)

“Y los trabajos que he estado haciendo actualmente al principio, como los centros menores, al principio no te dan ninguna formación, conforme van pasando los meses e incluso años ahí... te mandan unos cursillos o te mandan con una profesora o... una persona encargada de

riesgos laborales que viene a dar... como yo le llamo el paripé para que... aparezca en una hoja de que cierta empresa ha dado las clases (...)” (♂N., técnico superior en transporte, educador social)

Instituciones de contacto-dudas administrativas

Evaluar el papel de las instituciones informadoras en materia de riesgos laborales adquiere un papel fundamental en el caso de los trabajadores extranjeros. Tradicionalmente las asociaciones, sindicatos y redes sociales han venido supliendo el papel más institucional de proveedor de servicios de las administraciones públicas o incluso el de las empresas. Internet y los contactos personales se muestran para nuestros participantes en las herramientas básicas de información.

“Y todo eso como dice el compañero, todo por internet, que si... amigos que o te asesoran bien o te asesoran mal, pero... el boca a boca al final, no he llegado yo nunca a meter a ninguna comisión.” (♀V., ERTE – tienda de ropa).

Las asociaciones para algunos han supuesto una herramienta de orientación laboral o incluso para algunos un auténtico salvavidas vital: “(...) como Cruz Roja, eh... Don Bosco... Granada acoge... y varias así. Esas me han ayudado... cómo te quisiera decir, o sea... muy bien, muy bien, o sea, dudas... para conseguir los cursos, eh... Don Bosco me ayudó bastante porque fue el que me consiguió para hacer el curso (...)”. (♂K., limpieza, ESO).

La valoración que se hace de los sindicatos es en general negativa por su funcionamiento y política de captación de afiliados. La opinión generalizada apunta a su pérdida de fuerza en la negociación con la patronal: “los sindicatos en España que en una época fueron un ejemplo para el mundo, se han burocratizado y han dejado un poco de lado su función, (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo); o a la desconfianza que generan: “prefiero la Cruz Roja. Ehm... porque me han ayudado siempre y prefiero la Cruz Roja, los sindicatos sé que existen, he trabajado con compañeros que estaban afiliados a los sindicatos pero... no me han inspirado confianza.” (♂D., limpieza, EGB).

“(...) mientras no estás afiliado dentro del sindicato no te van a ayudar absolutamente nada, ni por una denuncia... la denuncia irá directamente a la basura, tienes que ser afiliado dentro del sindicato, la primera cosa que te van a preguntar es si estas afiliado, porque a mí me ha

pasado, cuando estaba trabajando en la obra me ha pasado con una denuncia, primero me preguntaron eso.” (♂J., conductor de autobús-ERTE, estudios primarios)

El calificativo que los participantes utilizan para describir su situación es “desamparados” y “frustrante” cuando se refieren a sus consultas a los sindicatos. La impersonalidad de la maquinaria sindical y su burocratización son señaladas como los principales desincentivadores.

“la única vez que acudí a Comisiones Obreras sentí que me trataban como un cliente. Me dieron la minuta, cuánto me costaba el servicio, los trámites administrativos que tenía que hacer y ya al final de toda la conversación me preguntaron a qué venía (...)”. (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“Bueno en mi caso muy particular siento... sentí un trato muy parecido al del compañero ♂E. donde la parte, digamos, de asesoría sindical era como... como muy publicitada para “regístrate e inclúyete dentro del proceso o de la modalidad” no sé si había que pagar alguna membresía o una colaboración y más o menos hasta allí.” (♂G., desempleado, ingeniería de sistemas)

Las administraciones públicas no generan más confianza entre los participantes: “Cuesta porque las administraciones... es difícil el acceso, no hay información en general, eh... cuando vas a buscar te remiten a un lado y luego de un lado al otro lado y nunca das con... con el sitio que quieres ir desde un principio.” (♀A., camarera, bachillerato).

### **3.2. Instrucciones sobre las tareas**

La definición de las tareas a desarrollar en el desempeño del trabajo y las instrucciones dadas por el empleador parecen ser fuente importante de malestar y estrés para el trabajador, principalmente en el sector servicios y el agrícola.

“La mayoría de la situación actual es que la gente rota mucho de trabajo y llegas a un lugar y en 20 minutos te explican todo, este... tú lo único que te quedaste con la idea de dónde está el baño y a los 5 minutos estas trabajando y alguien te dice “bueno, ya te expliqué, vamos, vamos” este... digamos que... el estímulo laboral es el “vamos, vamos” (...)”. (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“(...) yo cuando entré la primera vez a trabajar no recibí instrucciones, solamente me dijeron “sigue a tu compañera y ella te va explicando”, esa fue la instrucción que me dieron a mí “sigue a tu compañera y vas viendo y te vas fijando en lo que haga, así vas aprendiendo”. (♀M1., empacadora sector agrícola, bachiller)

En otros trabajos especializados o de cierta peligrosidad, se ofrecen ciertamente instrucciones; es importante señalar que los participantes no perciben que el empleador distinga entre formación en el empleo e instrucciones claras para el desempeño de tareas.

“Yo en mi caso creo que en el área donde yo he trabajado tú ya estas capacitada para hacer el trabajo por el que vas y entonces a mí en lo personal es cierto que no me han dicho “♀N. tienes que realizar...” si no que me han dicho “mira tienes que hacer esto en tanto tiempo, tienes tanto para desplazarte y a lo tuyo” o sea... pero que no hay una formación porque en mi caso pues ya la tengo (...)”. (♀N., trabajadora-ayuda a domicilio, técnica de enfermería)

“(...) en el último (*empleo*) sí se han dedicado un poquito más de tiempo, yo creo que dependía más bien del equipo y... de bueno, de la situación en que se trabajaba con extranjeros y... habían ciertas cosas que había que hacerlas en inglés y también un programa informático que había que aprenderlo un poquito y sí hubo un poquito más de formación (...)sí en el último trabajo donde estuve que era para Rent a car y parking (...)”. (♂J1., desempleado, técnico dental)

“(...) en Renault y ya ellos se preocupan de darte capacitación, de “mira estás aquí para esto, esto y esto” eh... por ejemplo, yo estuve un mes de prueba, durante los primeros 15 días tuve un compañero que... que yo parecía su aprendiz, yo iba detrás de él para todos lados hasta que ellos vieron que yo ya podía pues “volar” sola... a pesar de que tenía mi mesa y todas mis cosas para mí, tenía que seguir pues la capacitación que me daba el compañero,...” (♀D1., desempleada, publicidad y relaciones públicas).

“...todos los días nos dan un cronograma de actividades que tengo que cumplir, este... cada punto. Lo que es... reponer mercancía, frentear mercancía, ir a la puesta para ver si hay mercancía, luego ordenar, luego vender en cierto tiempo, bajar los palés, subirlos en tanto tiempo...” (♂L., comercial ferretero, técnico superior en operación industrial)

La **hostelería y los trabajos de baja cualificación -como la agricultura-** siguen siendo los sectores donde **el trabajador percibe que no hay instrucciones concretas** porque puede acabar desempeñando cualquier tarea.

“... trabajo de camarera en un bar y... se debería entender que cada uno tiene su función porque yo trabajo, soy la única camarera y trabajo con mis dos jefes pero por ejemplo, eh... ellos de momento pues no tienen ganas o algo y entonces yo ya me tengo que encargar de las funciones de ellos. Entonces no es como que sea que yo tengo que hacer estas funciones específicas para mi cargo y ya, no, sino que también me tendría que encargar de algo que ellos... porque están haciendo otras cosas no pueden hacer...” (♀D., restauración, bachiller).

“... yo trabajaba con el tomate y se recogía lo que saliera en ese momento del invernadero, no ponían como tal un... que uno tenía que recoger unos kilos o tantas canastas, es los que estuvieran ya para recoger...” (♂J.2, agricultura, bachillerato).

Hay una **relación directa entre la cualificación del trabajo y la claridad de las instrucciones** en cuanto a las tareas a desarrollar, como se puede observar en los siguientes testimonios:

“... lo hacemos por parte de... un programa en el ordenador y lo tenemos colgado en una pizarra que se sabe exactamente y más cada uno apunta cosas que hay que hacer y todo, entonces vamos muy bien organizados por esa parte de... de trabajo.” (♂L.2., segundo jefe de cocina, turismo)

“... como trabajé en educación pues las instrucciones que me daban era, por ejemplo, los libros que tenía que seguir para dar las clases, la forma en la que debía de dar las clases, los exámenes que tenían que hacer los alumnos, qué enseñarles para que pudieran aprobar los exámenes...” (♀S., dependienta, bachillerato)

El idioma juega aquí un papel importante para los trabajadores extranjeros que no son hispanoparlantes en la definición de las tareas, en la comunicación con el empleador y en los prejuicios detectados por el trabajador extranjero: “(...) la pregunta del millón es siempre “¿hablas castellano?” “sí” y entonces entiendo igual que los demás compañeros, francamente, las instrucciones son iguales...” (♂D., limpieza, EGB).

### **3.3. Comunicación con el empleador**



La comunicación como potencial fuente de estrés o ansiedad entre los trabajadores extranjeros y los empleadores ha sido también analizado. Todos apuntan que se da en general y sin incidentes una comunicación verbal informal y fluida, en la mayoría de las ocasiones directa. El uso de móvil y grupos de la aplicación Whatsapp también se ha generalizado, más si cabe en el contexto de la reciente pandemia por la COVID19.

En relación con el apartado anterior, cuanto más claras son las instrucciones que están directamente relacionados con la cualificación o especialización del trabajo desempeñado, la comunicación se percibe como más fluida y relativa exclusivamente a lo profesional.

En general, según los participantes la comunicación es clara, aunque advierten de las diferencias idiomáticas y en el modo de relacionarse y transmitir la información. Las anécdotas idiomáticas que recogen los participantes en el desempeño de su trabajo se dan en un ambiente cómodo, sin que necesariamente impliquen malentendidos laborales: “bueno corrí el programa” o “coger” no es como... tiene una connotación también sexual y coger aquí es agarrar” (♂G., desempleado, ingeniería de sistemas).

No obstante, los **matices sociolingüísticos** pueden llevar a situaciones de confusión en todos los sectores económicos, como señala: “(...) para mí sí fue muy difícil el hecho de que es el mismo español, que no es otro idioma pero que en mi país pues... hay ciertas palabras que son muy diferentes (...)” (♀N., trabajadora-ayuda a domicilio, técnica de enfermería). Expresiones como “maceta” en la construcción, “quinto” de cerveza en la hostelería, o “trapeador” en limpieza son algunas de las diferencias lingüísticas que señalan los participantes como retos en sus primeros meses en España.

“A mí era el “venga”, el “venga” en el principio cuando me decían “venga” y quería decir “vamos” y yo no lo entendía la verdad, me decían “venga” y yo iba detrás de la persona y...” (♀L., operadora en salón de juegos, auxiliar de enfermería)

“Y el tema de comunicarnos pues yo al principio pues no sabía lo que era una blazer, una rebeca... porque las palabras cambian y claro yo me expresaba como yo sabía, “una chompa” y ya ella para adaptarse un poquito a mí pues... “la chompa machupiciana ♀V., cuántas nos quedan o dime el código” cualquier cosa de esas... esas son anécdotas así...” (♀V., ERTE – tienda de ropa).

Los matices y **tonos en la comunicación** es un elemento señalado en la mayoría de los casos **de modo anecdótico**, en ningún caso implicando dificultades en la comunicación.

“(...) lo cual nosotros los latinos somos menos directos, somos más floridos por así decirlo, melosos... en vez de decir “mira ¿me puedes dar eso?” decimos “¿me podrías pasar eso que está encima de la mesa?” pero aquí se dice “mira pásame eso” o “pásamelo” no se pide tanto por favor, no se pide mucho... (♂J1., desempleado, técnico dental)

“... yo que soy latina de pronto manejamos como esos términos “pásame esa cosa” y la otra persona lo entiende, pero ellos acá no me entendían entonces mi jefe me decía “♀D. dime qué es la cosa, dime qué es la cosa” y yo “no pues pásame la libreta, o pásame el lapicero o pásame...” y ya era más específica...”. (♀D., restauración, bachiller)

“... al principio fue un poco fuerte porque le... se me quedó grabada la palabra, cuando me dijeron “apáñate con eso” y yo “¿apáñate? pero qué es apañar... será que busque un paño o que me vaya a bañar, qué” (...)” (♂L., comercial ferretero, técnico superior en operación industrial)

### **3.4. Apoyo percibido en el puesto de trabajo (ambiente de trabajo)**

La **irregularidad de las condiciones de trabajo** (salarios, jornadas laborales por encima de lo establecido por contrato, etc.) son fuente importante de ansiedad y estrés para los trabajadores. En el caso de los trabajadores extranjeros la situación es más acuciante al condicionar su proyecto migratorio, su vida en Andalucía y la de sus familias en los países de origen. La **hostelería** es sin duda el ambiente más estresante, a lo que se suma las irregularidades de las condiciones de trabajo.

“¡En la penúltima que fue en la de hostelería ahí te puedo decir que fue horroroso, horroroso al punto de que hasta me dejaron de pagar el finiquito y ahí sí te puedo decir que sé que lo hicieron porque soy sudamericana porque... se aprovecharon de mí de la manera en que les dio la gana durante el periodo que estuve con ellos ...” (♀D1., desempleada, publicidad y relaciones públicas).

“Igual a mí, yo diría que el peor trabajo que tuve fue en hostelería y... tal vez sí... por una gran necesidad volvería yo a trabajar en hostelería pero a mí me trataron igual, me

cambiaban el horario, mañana más horas... y así, buah, total... Fue algo que no lo esperaba ¿sabes? eh... en hostelería me trataron super mal a mí también...” (♂K., limpieza, ESO).

Frente a lo anterior, es interesante que los participantes disocian en algunos casos las condiciones laborales irregulares que sufren con el trato de sus empleadores y/o de sus superiores directos.

“A mí me llamó la atención este... mi primer trabajo fue de camarero, yo no tenía la menor idea y en ese sentido se arriesgaron conmigo pero me llamaba la atención el maltrato cotidiano y que luego se reunían a tomar este... una copa al final...” (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“(...) yo también trabajé anteriormente en un restaurante grande aquí en Málaga y éramos 60 camareros, hubo días que hasta había 1.200 personas y yo creo que tampoco es fácil pues cuando... cuando se ejerce dirigir a 60 personas más los clientes ¿verdad? Yo creo que a veces... o sea, a veces también lo he pasado, yo decía “bueno a mí este hombre me trata como me trata” y después claro tú veías como... “oye ♂J3. ven y cómete esto” y uno quedaba como... un poco así... “sí pues este hombre es bipolar o qué cosa”. (♂J3., camarero de sala, derecho)

Las situaciones de irregularidad en las condiciones de trabajo y los ambientes difíciles son percibidos por nuestros participantes como irremediables dado la limitada capacidad de elección en el mercado de trabajo que tienen los trabajadores extranjeros.

“(...) lo que pasa es que yo pienso que de repente... uno como... primera experiencia digamos que la desesperación de querer conseguir trabajo, de querer trabajar, de empezar en ese mundo laboral tú dices “bueno yo voy a agarrar esto, yo no voy a... no me importa si no me dicen exactamente qué es lo que es, que... cómo va a ser mi contrato, cómo no va a ser... “, simplemente tú vas con las ganas de hacerlo bien, de gustar y de... y de quedar ¿sabes?” (♀R., limpieza, técnica en administración)

Un ambiente de trabajo positivo y el apoyo son identificados por los participantes cuando se da un cumplimiento de la normativa laboral en cuanto a horas de trabajo semanales y el pago de las horas extraordinarias. La familia adquiere un rol secundario, y la conciliación se torna en un imposible.

### **3.4. Grado de protección percibido por la empresa**

Se ha analizado la relación directa que existe entre las bajas laborales, incluidos episodios de ansiedad, estrés, depresión o similares derivados del trabajo, y su resolución, y el apoyo recibido por parte de la empresa.

Las bajas laborales relatadas son principalmente físicas (lesión de metatarso, accidentes laborales, etc.), algunas de los cuales afectan el bienestar psicológico del trabajador. Esto es especialmente claro en los trabajos extenuantes como los de hostelería. Algunos de los participantes apuntan el sentimiento de responsabilidad con la empresa cuando han sufrido alguna baja laboral:

“(...) me sentía afortunada, pero me sentía mal, yo creo que tuve episodios de depresión por el hecho de pensar de que estaba haciendo mal... quedándome en casa y cobrando, pero luego de verdad, a la final uno llega a la conclusión de que son... todo lo que me descontaban es lo que estoy cobrando así que no habría que... ¿por qué el sentirme mal? Sin embargo cuando... abrieron todo... (*después del estado de alarma*) otra vez hubo las aperturas pedí mi alta voluntaria y volví a trabajar...” . (♀L., operadora en salón de juegos, auxiliar de enfermería)

Una de las participantes fue diagnosticada con un linfoma folicular una semana antes del fin de su contrato, y nos comenta la situación de desamparo en la que se encuentra: “Claro mi contrato se vencía y yo tenía que decirle a mi jefe el diagnóstico que estaba yo recibiendo en ese momento, eh... pues no recibí una baja porque no me renovaron mi contrato”. (♀N., trabajadora-ayuda a domicilio, técnica de enfermería).

Solo uno de los participantes apunta el haber tenido un cuadro de depresión diagnosticada, y que terminó con su renuncia. El trabajo que desempeñaba era de alta especialización, y la situación vino derivada por las fricciones con un superior, en una situación que el trabajador describe de “maltrato y un acoso laboral terrible e indeseable para cualquier ser humano”.

“(...) las quejas y los juicios de valores, las críticas y todo ese tipo de cosas generó un caldo inmanejable donde el desgaste y el estrés reventó un poco la situación en mi salud y donde sin ser un poco experto estaba experimentando digamos... ataques de pánico, me despertaba en las madrugadas, eh...” (♂G., desempleado, ingeniería de sistemas).

La sensación expresada de estar en deuda con el empleador por su condición de extranjero genera ansiedad en las opiniones expresadas por nuestros participantes.

“Lo que sí he notado y que también lo he cortado... es un tema que a mí, digamos... hay una palabra que me molesta y es que “te dan trabajo”, este... y parece ser que eso implica que tú tienes que retribuir con una actitud más allá de lo estipulado por el contrato, o sea, como él decía “a mí me contrataron por 8 horas pero como me dan trabajo y yo soy responsable y qué se yo, tengo que trabajar 7 días por 12 horas” y eso ni si quiera es reconocido, sino que se da como... este... como natural.” (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

En general se relatan situaciones de ansiedad generalizada debido a la inseguridad laboral y vulnerabilidad social fácil de identificar en aquellos que inician un proceso migratorio. Cuando la situación laboral es regular, el apoyo por parte de la empresa que el trabajador identifica es el respaldo que le ofrece la legislación.

“(...) porque tuve síntomas como de que si me iba a dar un paro cardiaco, o sea, tenía todo el brazo dormido, este... el pecho me empezó a doler, la respiración se me... y por eso y fui al médico y me dijeron “mira usted tiene una contractura por ansiedad, eso es un ataque de pánico, tómese esto, tal y tal” pero eso fue... no lo atribuyo a ningún trabajo, de hecho yo creo que eso fue porque en mi etapa inicial me costó conseguir trabajo y me estresé de que veía que me comían los ahorros (...).” (♀D1., desempleada, publicidad y relaciones públicas)

Finalmente, se dan algunas situaciones de estrés en el trabajo, pero que el participante identifica como una situación estructural al puesto de trabajo y a todos sus trabajadores, con independencia de la nacionalidad del trabajador, como puede ser el caso de transportes públicos o de alta cocina.

En cuanto a los riesgos psicosociales, el participante indica: “Sí, nos hablan de estrés, que es normal dicen, para ellos es algo normal que acabamos de empezar o llevamos tiempo y te dicen del estrés, de los problemas de la vibración del vehículo, que te va a doler... perdón por la palabra, que te va a doler el culo, el codo y todo eso, que son cosas normales pero ellos te lo dicen ...” (♂J., conductor de autobús-ERTE, estudios primarios).

### **3.6. Discriminación en el puesto de trabajo**

Los comportamientos discriminatorios parecen darse al mismo tiempo en los ambientes que son percibidos por nuestros participantes como los más estresantes y las situaciones de mayor irregularidad en la normativa laboral.

En el sector servicios se identifican mayoritariamente los comportamientos discriminatorios por parte de jefes, superiores o compañeros de trabajo en una sucesión de hechos y situaciones numerosas y variadas.

“Pero sí, ahí sí te digo que hubo xenofobia, racismo... y de todo porque era un tema de que yo veía cómo a mis compañeras españolas les valoraban en el aspecto de que respetaban su hora de salida, su hora de llegada... tenían consideraciones y conmigo era que me cambiaban el horario a cada rato...”. (♀D1., desempleada, publicidad y relaciones públicas)

“... me acuerdo que a mí me hablaban de “panchito” y yo no... ¿sabes? Yo no lo tomaba como... ¿sabes? Lo de panchito yo ni sabía que a los latinos o a los sudacas no sé nos decían panchitos y yo no nunca me lo tomé de... de mal.” (♂J3., camarero de sala, derecho)

“... mi jefe, el poco va al local, yo tenía una música y la música va corriendo y había una salsa y él llegó y me dijo “¿Qué, a ti te gusta esa música, verdad?” (♂J3., camarero de sala, derecho)

“... unos dijeron “no pues tú viniste en patera” y yo... “mira, lo siento, yo me vino con un Boing 787 Dreamliner ¿sabes?” ¿sabes? También un poco por contestarle pero no... para no quedar mal...”. (♂J3., camarero de sala, derecho)

La condición de trabajador extranjero parece el único vector y elemento en común en esta relación de hechos, con independencia de etnia y nacionalidad.

“Son cosas... por ejemplo, cuando una persona te ve y te dice “¿cómo coño tú has conseguido este trabajo?” pero yo para conseguir ese trabajo he tenido que hacer el doble que tú porque si no una empresa es que no me coge, no por qué... “y tú negro que viene de África” no, es que no te cogen para hacer el mismo trabajo, o sea, el mismo rendimiento que un... digamos un español es que no te cogen, siempre tú tienes que hacer el doble de esfuerzo, es decir, piensa la gente “es que ha entrado por enchufe o algo ha hecho este”. (♂J., conductor de autobús-ERTE, estudios primarios)

“... algunos clientes que llegan y dicen lo mismo, eh... “¿qué pasa que no hay suficientes españoles para trabajar aquí? Con tantas ayudas que les dan” y no son conscientes de que no son ayudas, estamos trabajando.” (♀L., operadora en salón de juegos, auxiliar de enfermería)

“Entonces sí que es verdad que he sentido algunos comentarios de que el inmigrante, venimos a sacar el trabajo al español y eso nunca ha sido así, al final ni en España ni en ningún país el inmigrante viene a sacarle el trabajo a nadie, al final el inmigrante cuando venimos trabajamos de... trabajamos en... no preguntamos ni el horario ni dinero ni nada porque lo que queremos es trabajar, venimos con... tratar de sobrevivir...”. (♀A., camarera, bachillerato)

La agricultura temporera también deja situaciones de discriminación, tal y como nos comenta: “Pues que en 2012 trabajamos, fui a trabajar a los olivos, eh... duré casi 2 meses, como 45 días y... pues me di cuenta de que a mí me pagaban 30€ y a los demás les pagaban 55€, a mí porque yo no tenía papeles me pagaban 30€ nada más. Y dejé el trabajo, lo dejé y... no reclamé nada.” (♂M., sector servicios, estudios primarios)

Una de las cuestiones más interesantes, que se observa en el desarrollo de los grupos de discusión y cómo los participantes relacionan conceptos y experiencias, es la graduación de la discriminación percibida. Situaciones que un nacional percibiría como discriminatorias son normalizadas por nuestros participantes.

“... yo no he sufrido... mucha discriminación si no al contrario pero sí eh... con... por ejemplo con la... con los compañeros marroquíes o de otras etnias sí he sentido esa discriminación, en algún trabajo con gitanos, ...”. (♂J1., desempleado, técnico dental)

“(...) en mi caso a veces la gente se sorprende cuando por ejemplo les digo que soy marroquí, que soy de Marruecos, se sorprende y me hace la típica pregunta un poco ignorante “¿y tú por qué no llevas velo?” (♀S., dependienta, bachillerato)

Además de las situaciones dónde se verbaliza el rechazo a la inmigración, los participantes señalan otros comportamientos racistas, dónde la empresa tuvo que intervenir:

“A mí lo último que me pasó en una empresa que estuve trabajando... éramos compañeros pero cada uno tiene su sección y una compañera tenía una sección de cocina que normalmente cuando nosotros descansamos del trabajo vamos a la cocina a comer y entonces la misma compañera vendía... bueno que cobraba las comidas y a mí pues varias

veces me lo cobraba más caro, no sé por qué, pero coincidía que a mí me cobraba... sean 10 o 20 céntimos más caro pero me lo cobraba más caro solamente a mí.” (♂N., técnico superior en transporte, educador social)

“(…) en otro trabajo también, eh... tenía un compañero que hacía cosas de racismo así como de decirme “eh mono, eh... cuenta quince” y cosas así ¿sabes? entonces yo sí que la he pasado mal, mal sobre ese tema, bastante mal en el trabajo, en el autobús, en la estación de tren...”. (♂K., limpieza, ESO)

A este escenario de relaciones laborales contribuyen también los clientes en el sector servicios, como un elemento más a considerar en las situaciones de discriminación y malestar que sufren los trabajadores extranjeros.

“Yo situación incómoda en la tienda de ropa, por ejemplo, de estar yo y mi compañera, saludar yo y preguntarle si necesitaba algo y se iban directamente a mi compañera, una situación incómoda porque... ¿por qué no me preguntas a mí, por qué no te puedo asesorar yo y te vas a mi compañera? Digo eso... inconscientemente la gente lo hace porque no soy española o porque no te puedo asesorar. O algún comentario que he escuchado también de una señora ir con su hija para comprar ropa y se está probando unos pantalones y dice “hija eso tan apretado no porque vas a parecer una sudamericana vestida” y ahí es incómodo.” (♀V., ERTE – tienda de ropa).

### **3.7. Grado de satisfacción con el trabajo**

En cuanto al grado de satisfacción con el empleo, los participantes establecen una relación directa entre el mismo y los objetivos alcanzados de su proyecto migratorio. La crisis financiera vivida en España a partir de 2011 ha dejado su huella en los testimonios y experiencias de los participantes.

“.. yo creo que los que llevamos muchos años en España... yo llevo 18, encontramos una situación al inicio, en el año 2008 o 2010 y luego se ha ido deteriorando muchísimo”. (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“... depende de cuáles fueron tus razones las que te hicieron emigrar, en mi caso... yo... fue una aspiración económica, mi situación al salir del país fue diferente entonces... cuando tú vienes a un país nuevo donde no tienes la menor idea de nada y empiezas a



adaptarte en mi en mi trabajo me ayudó muchísimo porque yo amo mi carrera, o sea, yo de verdad que amo la enfermería y aunque aquí no la ejerza como la ejercía en mi país para mi esta oportunidad o esta forma de trabajar, a mi me ayudó muchísimo a nivel familiar.” (♀N., trabajadora-ayuda a domicilio, técnica de enfermería)

El acceso al empleo es el vector en el balance positivo del proyecto migratorio:  
“.. uno le pone ganas por eso, por la necesidad, uno pensaba “tengo los chavos, tengo los niños, mi esposa...” (♂J3., camarero de sala, derecho)

“.. simplemente decir que ha sido... bueno, de una bendición ¿no? para nosotros como familia poder tener este trabajo que... que ahora no lo tengo pero son 15 años trabajando prácticamente en el mismo trabajo y...” (♂J1., desempleado, técnico dental)

Las condiciones laborales (jornada laboral y salario principalmente) determinan el grado de satisfacción con el trabajo.

“(...) el trabajo que desempeñé y que espero volverlo a desempeñar pronto, no vayan a pedir trabajo a Renault (...) me ayudó en la parte emocional, me ayudó en la parte económica, por supuesto, porque era un trabajo que... que esa es otra cosa, no solamente es conseguir trabajo, es conseguir un trabajo que esté verdaderamente conciliado con el marco legal, unas 14 pagas, 8 horas, o sea, eso ya es el “plus ultra” ¿no? y ahí estaba con esas condiciones.” (♀D1., desempleada, publicidad y relaciones públicas)

El bajo salario y la situación económica nacional que afecta de modo claro los trabajos poco cualificados son uno de las grandes dificultades que apuntan como trabajadores.

“... en cuanto a tiempo sí aquí, sí he conseguido algo muy flexible en cuanto a compartir con la familia y a tiempo. El problema aquí es, eh... el pago, como todos, que el pago alcanza para lo básico, pero del resto sí, sí consigo un poco más de calidad de vida, sobre todo de donde yo vengo que yo vengo de Venezuela que eso es un caos...” (♂L., comercial ferretero, técnico superior en operación industrial)

“Yo considero también igual, es como para sobrevivir, como para lo... básico. Porque de verdad que uno diga que pueda ahorrar algún céntimo de allí no la verdad no se puede, es muy básico lo que uno tiene con esto pero igual pues al menos uno está agradecido de que puede tener algo para su casa.” (♂J.2, agricultura, bachillerato)

“... no vamos a decir al 100% pero por lo menos vamos tirando, como dicen los españoles, tirando el día a día... el mes a mes... para lo que alcanza, para lo que alcanza, no para más nada.” (♂M., sector servicios, estudios primarios)

Pasar más tiempo con la familia es también una variable muy valorada por los participantes y que pondera las situaciones de irregularidad y discriminación relatadas. La variable de género no se muestra como un elemento diferenciador, dado que algunas de las mujeres participantes en el estudio han emigrado dejando a sus familias en sus lugares de origen.

“(...) particular yo valoro el tiempo, el tiempo porque yo en Colombia pues tenía un trabajo de 8 horas y allá se trabajan las 8 horas seguido, o sea, hacer turno partido pero si uno no vive cerca del trabajo pues... o se queda en el trabajo todo el día o si alguien te puede llevar a tu casa y volver a traerte, aquí tengo la oportunidad de que vivo a 3 cuadras del trabajo, bueno, a 3 calles y entonces me queda muy cerca. Yo tengo un niño de 7 años, vivo con él y con mi mamá...”. (♀D., restauración, bachiller)

“Que tengo tiempo para todo, para familia y para trabajo y para mí mismo ahora.” (♂L.2., segundo jefe de cocina, turismo)

“En mi caso pues trabajo a medio turno y tengo pues tiempo libre, tengo una niña yo también y me permite compartir con ella.” (♀M., dependienta).

#### **4. Conclusiones**

La formación en riesgos laborales y la concreción de las instrucciones dadas por el empleador dependen en gran medida de la regularidad del sector que emplea al trabajador, y de la especialización o estabilidad del puesto de trabajo.

“(...) creo que en el sector de la hostelería y en general digamos los sectores... no sé cómo catalogarlos pero limpieza, hostelería... todo lo que es de servicios que es en donde deberíamos recibir, no recibimos ninguna capacitación, ni capacitación, ni formación ni... ni nada referente a riesgos laborales (...)” (♀A., camarera, bachillerato).

Los riesgos laborales adquieren un rol muy secundario en el discurso de los participantes en cuanto otras situaciones de irregularidad laboral son tratadas.

“(…) no hay una supervisión tanto de riesgos laborales como por la parte de riesgos laborales como también falta de legalidad en muchas de las situaciones que se dan en los trabajos ¿no? por ejemplo yo he trabajado y a veces había gente trabajando ilegalmente en... en mi propio trabajo o cobrando, por ejemplo, trabajando 8h y la seguridad social se le pagaba 2h... eh... o cosas así (...)”. (♂J1., desempleado, técnico dental).

La indefinición en las tareas es también uno de los elementos que mayor preocupación le generan al trabajador: “(…) te contratan y después tú haces lo que quieres, es decir, tú supuestamente eres profesional y vas viendo con prueba y error, de acuerdo a la cara del encargado si le gusta o no lo que haces y vas viendo, (...)”. (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“No hay un coaching. En mi caso por ser una empresa consultora de sistemas de... la empresa donde estuve trabajando este digamos que la cantidad de actividades, procedimientos, tareas involucradas en el día a día del consultor son amplias, sin embargo dentro de la empresa había, digamos, al inicio una especie de inducción muy genérica, bienintencionada que dada la magnitud de la tarea que posteriormente se va a realizar se queda un poco pequeña para, digamos, (...) digamos, procedimiento y tareas dentro de la empresa como para uno saber dónde hay, quién está, qué entidad hay... y cómo recurrir en cierta forma este... eso se queda un poco pequeño. Adicionalmente esa necesidad también se presenta donde el jefe o el supervisor eh... demanda de ti el producir-producir-producir y en mi caso, si ya la capacitación era pequeña tanto a nivel administrativo como a nivel técnico él decidió este... sacarme de ese... de esos módulos de capacitación considerando que ya yo lo sabía sin él previamente consultarlo o conversarlo previamente (...)”. (♂G., desempleado, ingeniería de sistemas)

Para las que escribimos, resulta impactante que ninguno de los participantes ni acude y mucho menos pertenece a sindicatos para informarse de sus dudas laborales; solo algunos acuden a organizaciones del tercer sector.

“(…) nunca he recibido cursos cuando he estado trabajando, solo he recibido cuando este... he recibido talleres por la Cruz Roja o por Cáritas pero por parte de la empresa nunca he recibido ningún curso. Y cuando tengo alguna duda, este... pues mayormente recurro a internet que me responde pues a algunas cosas pero nunca me ha tocado el caso de acudir a un sindicato.” (♀M.)

El hecho mismo de que los participantes relacionen formación en riesgos e instrucciones en el puesto de trabajo supone un hallazgo importante que diagnostica el modo la ausencia de información que reciben los trabajadores en materia de riesgos, y concretamente la doble vulnerabilidad a la que se enfrentan los trabajadores extranjeros.

El sector servicios, y concretamente la actividad desarrollada en hostelería, es caldo de cultivo no solo de irregularidad laboral, sino también de ambientes de trabajo estresantes percibidos como irremediables por el trabajador extranjero.

Yo tengo que comentar que yo ya me di por vencido de tener un trabajo estable ¿sabes? porque... porque desde que he venido siempre he tenido... eh... 3-4 meses, 5 meses, 6 meses... un contrato así y entonces pues yo ya me di por vencido de que... de ir a buscar eso, ese contrato, o sea porque quizás no lo voy a encontrar ¿sabes? (♂K., limpieza, ESO).

La discriminación en el entorno de trabajo se da de modo generalizado en el sector servicios, tal y como señalan los participantes; resulta impactante la normalización que ha hecho el trabajador extranjero de determinados comportamientos, y el nivel de ansiedad que soportan, en favor de su proyecto migratorio.

El proyecto migratorio, la inversión personal y la familia aquí y en sus lugares de origen parecen funcionar no solo como un soporte sino también como una unidad de medida de su grado de satisfacción con el trabajo que desempeñan.

“... lo que yo he sacado en limpio de esta conversación es que la precariedad laboral, la falta de cumplimiento de la ley, este... las relaciones laborales totalmente asimétricas se han normalizado y no van a mejorar, van a permanecer en este entorno de contratos basura, de sueldos muy bajos, con posibilidad de jubilación muy... muy difíciles”. (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“yo no he tenido condiciones de trabajo peores por ser inmigrante, si no es por ser demandante de trabajo, o sea... al lado mío un español, un británico y eso estaba en las mismas o peores situaciones que las mías, o sea que no... El problema es que se han deteriorado las relaciones de trabajo de forma tal que... prácticamente este... yo recuerdo que hace un tiempo se había acuñado el término de “mileurista” para alguien que ganaba poco y ahora es un paraíso deseado para la mayoría,..” (♂E., desempleado, ingeniero agrónomo)

“En mi caso que soy estudiante extranjera en otro país y mi familia viviendo en otro país eh... las oportunidades que he tenido, hm... puedo estudiar y al mismo tiempo trabajar que, por ejemplo, en Marruecos hay muchas menos oportunidades de poder trabajar mientras estás trabajando y sobre todo para las mujeres, sí.” (♀S., dependienta, bachillerato).

Según el relato de los participantes, encontramos que desde su llegada a Andalucía, los inmigrantes se han enfrentado a condiciones poco favorables para encontrar un trabajo estable que les pague un salario adecuado y han sido sometidos a veces, a condiciones de explotación (en algunos casos a costa de su salud física y mental) con el objetivo de no perder su trabajo, tal y como encontraron autores como Arici et al. (2019); González-González y Bretones, (2013).

## Capítulo V. La prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante. Un análisis desde la perspectiva de género

### 1. Contextualización

En las últimas décadas se han producido cambios en el mundo laboral de gran relevancia, siendo su naturaleza y carácter diverso, principalmente, sociodemográfico, económico, político y tecnológico (OIT, 2006)<sup>9</sup>. Estos cambios además de afectar a la economía de los países a escala mundial, mejorando los resultados e incrementando la productividad de las empresas, tienen una repercusión clara sobre los trabajadores, al incidir en las necesidades formativas, la actualización de conocimientos, las competencias y habilidades, en los ritmos de trabajo demandados, la organización del trabajo (basada en la flexibilidad, la competitividad, la polivalencia, la reducción de plantillas, la intensificación de los ritmos de trabajo, la externalización y la subcontratación de actividades), en las ofertas laborales y en la salud de la población en su conjunto.

Estas variaciones han venido provocando modificaciones en las condiciones de trabajo que afectan a la salud de los trabajadores, habiéndose producido un cambio en las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, cobrando especial relevancia en los últimos años los riesgos laborales de origen psicosocial en el trabajo (Fernández Avilés, 2017, p. 80), definidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actualmente, INSST) como «aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la

---

<sup>9</sup> Ya en el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identificaban como los principales motores de cambio en el mundo laboral: el desarrollo; la transformación tecnológica; la intensificación de la competencia a nivel mundial; y la mayor orientación en función de los mercados.

realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo» (INSHT, 2012).

Y es que las nuevas enfermedades derivadas del trabajo son eminentemente de carácter psicosocial, estando directamente relacionadas con el modo en el que el trabajo se organiza, diseña y gestiona, así como con el contexto social y económico del trabajo (Martín Molina, 2015, p. 32), lo que ha motivado a que se comience a tomar conciencia de los estragos que causan en la salud de las personas que trabajan y que los padecen a consecuencia del trabajo (UGT, 2016, p. 9).

Los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con una mayor incidencia en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores son el estrés, la violencia, el acoso en el trabajo (mobing), el acoso sexual, la inseguridad contractual (OIT, 2015), el síndrome de burnout y la fatiga (Moreno Jiménez y Báez León, 2010, pp. 22-56).

Los efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales se reflejan en las numerosas patologías y trastornos que provocan en la salud de los trabajadores (INSST, 2018, p. 42), entre los que destacan, por su reconocimiento unánime a nivel científico (Moreno Jiménez y Báez León, 2010, pp. 57-74): los trastornos musculo esqueléticos, cardiovasculares, psicosomáticos y mentales, el consumo de sustancias (derivados del estrés); daño físico, estrés, ansiedad, problemas para conciliar el sueño, estrés postraumático y falta de motivación (derivados de la violencia física y/o psíquica) (Eurofound, 2010); estrés, ansiedad, depresión, insomnio, síntomas psicosomáticos, fatiga crónica, dolor muscular de cabeza y espalda, estrés postraumático, melancolía, apatía, falta de concentración, confusión o desesperanza (derivados del acoso laboral); estrés postraumático (derivado del acoso sexual); estrés, depresión, ansiedad, (derivados inseguridad contractual); depresión, ansiedad, frustración, pérdida de apetito, problemas de sueño, fatiga crónica, problemas musculo esqueléticos o trastornos cardiovasculares (derivados del síndrome de burnout).

Esto hace que los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentren entre los problemas más difíciles y más urgentes en materia de salud y seguridad en el trabajo, así lo ha puesto de manifiesto la Estrategia de salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027.

La importancia de estas patologías y trastornos psicosociales por sus nefastas consecuencias para la salud de los trabajadores ha supuesto un aumento y profundización en su estudio y análisis, reconociéndose de forma cada vez más amplia, lo que se evidencia en los pronunciamientos y en el entramado jurídico-normativo regulador de los riesgos psicosociales tanto a nivel internacional, como europeo y nacional, aunque lo cierto es que el desarrollo normativo no ha sido ni específico ni proporcionado<sup>10</sup>.

Continúa detectándose una carencia importante en la normativa, en la que no se regulan de forma específica la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores inmigrantes y, con carácter especial, la mujer inmigrante, siendo preocupante la no incorporación de la perspectiva de género y de su condición de inmigrante al tratamiento preventivo frente a estos riesgos, ya que entre la gestión de la diversidad y la gestión de los riesgos psicosociales existen numerosas interacciones que hacen que se complementen (Velázquez Fernández, 2016). Y ello sobre la base de la necesidad de incorporar un marco normativo diferenciado en prevención de riesgos psicosociales para fomentar un cambio de cultura preventiva en la materia (Fernández Avilés, 2019, pp. 111-116).

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, autóctonos e/o inmigrantes, no se puede articular de la misma forma ya que a consecuencia de las diferencias de género y la discriminación por origen racial, los riesgos y peligros a los que están expuestos hombres y mujeres, españoles e inmigrantes difieren significativamente (Grau Pineda, 2017, p. 23). Las mujeres inmigrantes están sobreexpuestas a factores de riesgo psicológico y son el grupo más desventajado de la sociedad trabajadora por acumulo de factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, para poder aplicar medidas preventivas que posicionen a la mujer inmigrante en una situación de igualdad respecto al resto de trabajadores y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres inmigrantes en el trabajo están en unas circunstancias diferentes respecto del resto de

---

<sup>10</sup> En el entramado normativo se establece la obligación de actuar y prevenir de manera íntegra sobre los riesgos laborales, ya sean tradicionales o emergentes. En este sentido, tiene interés destacar la STJUE de 15 de noviembre de 2002 (TJCE 2001, 311), Asunto C-49/00, en la que se condenó a Italia por no incluir en la obligación empresarial la evaluación de todos los riesgos existentes, atendiendo tanto a los riesgos más tradicionales como a la propia salud integral del trabajador, incluyendo los riesgos psicosociales. La jurisprudencia española ha continuado esta dirección, reconociendo la obligación empresarial de proteger la salud psicosocial de los trabajadores en el marco de su deber de prevención (STC 62/2007, de 27 de marzo (RTC 2007, 62) y STC 160/2007, de 2 de julio (STC 2007, 160).



trabajadores, por lo que resulta precisa la incorporación de estos condicionantes en el tratamiento jurídico-laboral de los riesgos psicosociales en el trabajo (OIT, 2019, pp. 40-42).

La necesidad de una tutela reforzada viene justificada por su presencia generalizada en los mercados de trabajo y por la especial sensibilidad derivada de sus propias circunstancias y connotaciones discriminatorias. No debe ignorarse que los trabajadores inmigrantes, presentes de forma generalizada en el mercado laboral español y de forma especial y concreta en el andaluz, se encuentran en unas circunstancias personales específicas, generadas por el duelo migratorio y por su posible discriminación por razón de género, lo que debería ser atendido por el legislador.

Máxime si se le suma su mayor vulnerabilidad a otros riesgos psicosociales que tienen su origen en la relación laboral. Y es que, como ocurre en otros ámbitos de la prevención, los riesgos psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose demostrado que los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de ejecución, en su mayoría mujeres de baja clase social, tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño, y las mujeres peores exposiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Es la segregación ocupacional, horizontal y vertical la que explica estas diferencias (Brunel, López y Moreno, 2012, pp. 41 y 42).

Aunque bien es sabido que a los riesgos psicosociales les son de aplicación plenamente el marco normativo general, lo cierto es que esta carencia normativa específica que atienda esta especial vulnerabilidad genera inseguridad jurídica para los diferentes operadores que actúan en el terreno de la prevención de riesgos laborales.

Son estas consideraciones las que hacen oportuno el presente estudio, que pretende, atendiendo a la necesidad de una tutela reforzada, analizar de forma profunda la prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante, por la especial sensibilidad derivada de sus propias circunstancias y connotaciones discriminatorias, que da como resultado una doble vulnerabilidad. Y ello, en el marco de los derechos fundamentales como son el derecho a la igualdad y no discriminación y a la integridad física y moral de las personas, siendo efectiva en el ámbito laboral mediante la seguridad y salud en el trabajo con independencia de la nacionalidad del trabajador.

Para cumplir dicho objetivo, en primer lugar, se realiza un recorrido por las características, circunstancias y realidades específicas de las trabajadoras inmigrantes que la hacen especialmente sensibles a los riesgos laborales de tipo psicosocial. En segundo lugar, se analiza el marco jurídico de los riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes desde un enfoque de género, desde un enfoque multinivel. En tercer lugar, se examinan los riesgos laborales específicos de carácter psicosocial de la mujer inmigrante. Y, en último lugar, se incide, desde una metodología justificativa, en la importancia de que en los procesos de evaluación de los riesgos laborales se tenga en cuenta la perspectiva de género y la condición de inmigrante de la trabajadora. Finaliza este estudio con un epígrafe donde se recogen las conclusiones más destacadas y las propuestas recomendadas a fin de contribuir a mejorar la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestas las trabajadoras inmigrantes.

## **2. Características, circunstancias y realidades específicas de las trabajadoras inmigrantes. Principales factores de riesgo psicosocial**

El notable incremento de la inmigración femenina en los últimos años ha intensificado la presencia de la mujer inmigrante en el mercado laboral español y de forma especialmente evidente en Andalucía, debiendo reconocerse la positividad que engloba dicha presencia tanto para la persona (siendo en la mayoría de los casos el principal objetivo de la migración), pues el trabajo representa un aspecto vital para el bienestar de la persona, al permitir cubrir las necesidades materiales y económicas y, lo más importante, contribuir a su integración y favorecer su salud psicosocial, como para el estado español, siendo la inmigración un factor clave del aumento de la población activa en España.

Sin embargo, esta incorporación representa un importante desafío para la seguridad, salud y bienestar en el trabajo (Nogareda Cuixart, 2008, p. 1), habiéndose demostrado la especial incidencia que tienen los riesgos laborales de tipo psicosocial en la mujer inmigrante, a consecuencia de las situaciones de discriminación y desigualdad que sufren por razón de origen racial y por razón de género, lo que las convierte en doblemente vulnerables a dichos riesgos.

Concretamente, los posibles obstáculos o factores de riesgos adicionales que hacen especialmente vulnerables a las trabajadoras inmigrantes frente a los riesgos psicosociales se pueden clasificar en dos grandes grupos, objetivos y subjetivos, estando relacionados los primeros con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, la carga mental, la autonomía, las condiciones de empleo y futuro y, los segundos, con la percepción que cada trabajador tenga en función de algunos factores individuales como la edad, el origen, la cultura, el sexo, la experiencia vital, trayectoria profesional y personal, responsabilidades familiares, estado biológico, entre otros (Grau Pineda, 2017, p. 27). Habida cuenta de que los riesgos psicosociales surgen de la interacción entre las condiciones organizativas de trabajo, las relaciones interpersonales y las características psicológicas del individuo.

Atendiendo a dicha clasificación, a continuación se especifican los factores de riesgos adicionales a los que está expuesta la mujer inmigrante (INSHT, 2009):

A. Factores de riesgos objetivos:

a. El sector de actividad en el que trabajan las mujeres inmigrantes, principalmente en el sector servicios (empleo doméstico, el cuidado de ancianos y niños, camareras, personal de limpieza, etc.), donde existe una mayor incidencia de riesgos psicosociales, en la construcción, la agricultura y aquellos sectores de trabajo manual, caracterizados todos ellos por un rango salarial bajo, unas elevadas tasas de siniestralidad, unas condiciones de trabajo nocivas y deficientes;

b. La presencia generalizada de la precariedad laboral, caracterizada por la temporalidad de los contratos (asociados a una mayor accidentalidad y a una peor salud), las jornadas a tiempo parcial (que conlleva una disminución de los ingresos percibidos durante la vida laboral y tras la jubilación) y la inestabilidad laboral y contractual (genera inseguridad laboral) y la escasa participación en las estructuras de gobierno empresarial o en la toma de decisiones;

c. La discriminación o marginación a la que están expuestas fruto de las actitudes de racismo, xenofobia, machismo, rechazo o discriminación.

B. Factores de riesgos subjetivos:

a. La cultura laboral y preventiva del entorno de procedencia y de las propias trabajadoras inmigrantes, lo que condicionará la motivación y la actitud en relación a las actividades preventivas;

b. La forma de entender la prevención de riesgos laborales en cada país o región por razones culturales y/o socioeconómicas y el tiempo para la implantación y maduración de la cultura de prevención de riesgos laborales;

c. La barrera del lenguaje, que dificulta la comprensión de la información y la formación recibida, así como de las instrucciones empresariales en materia preventiva;

d. El nivel de formación y las competencias y habilidades de la trabajadora inmigrante.

e. La pérdida de la red social de apoyo ya que muchas trabajadoras inmigrantes se ven forzadas a separarse de su familia en el proyecto migratorio.

f. Las dificultades de adaptación a nuevos contextos laborales y sociales, especialmente cuando, por regla general, el estatus del inmigrante, se constituye en un eje de desigualdad social que, en el caso de los trabajadores, se combina con su situación de irregularidad y con una precariedad económica que además puede tener consecuencias negativas sobre la salud mental y física (Sanchís Ruiz, Varela Hall, Martins Muñoz y Díaz Sotero, 2013, p. 357).

g. La ignorancia sobre la legislación y las costumbres del país, lo que posicionan a las trabajadoras en una situación especialmente vulnerable.

h. La inseguridad e incertidumbre debido a la falta de control de la situación.

i. La discriminación por razón de género/sexo que puede sufrir la mujer inmigrante, a sabiendas de la existencia de diferencias de género en la exposición a los factores de riesgos psicosociales y a los riesgos laborales, su prevención y consecuencias de los mismos en las trabajadoras.

j. La propia percepción del inmigrante sobre su salud laboral, al verse condicionada por su objetivo prioritarios, el mantenimiento de su trabajo que le permite proveer soporte económico a la familia.

Especial atención debe prestarse a la perspectiva de género, debiéndose incluir para realizar una adecuada prevención, ya que los riesgos psicosociales laborales afectan más a las trabajadoras que a los trabajadores y están asociados a muchas profesiones altamente feminizadas. En este sentido, concurren una serie de factores que deben ser objeto de evaluación y valoración en el marco de la actividad preventiva (Vallellano Pérez, 2017, pp. 32 y 33):

- a. Las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, al ser las trabajadoras las que en mayor medida solicitan las excedencias, permisos o reducciones de jornadas para el cuidado de familiares a su cargo.
- b. La doble presencia, que se da cuando la responsabilidad de la carga de trabajo en el ámbito laboral y en el doméstico recae simultáneamente sobre la misma persona, lo que afecta, entre otras cuestiones, a las posibilidades de empleo y de desarrollo profesional (techo de cristal). Se trata de un riesgo que afecta en mayor medida a las mujeres, siendo preciso que se tenga en cuenta desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, como un factor de riesgos psicosocial.
- c. Mayor dificultad respecto a la estabilidad y calidad del empleo asociadas al embarazo y a la maternidad.

Estas características, circunstancias y realidades específicas que experimentan las trabajadoras inmigrantes, haciéndolas especialmente vulnerables ante los riesgos psicosociales, no representan un aspecto novedoso, sino que son sobradamente conocidas, siendo una necesidad imperiosa que sean tenidas en cuenta en la actividad preventiva de la empresa, a través del impulso de nuevas medidas y actuaciones que permitan prevenir estos riesgos. A tal fin, resulta necesaria una atención específica por parte del legislador en el diseño de una normativa concreta que atienda la especial sensibilidad de las trabajadoras inmigrantes por su condición de género y origen.

En este sentido, como ya se ha indicado, el origen de los riesgos psicosociales es multicausal, pudiendo estar su procedencia vinculada tanto a factores objetivos (la organización, el contenido del trabajo, la ejecución de las tareas) como subjetivos (factores personales, relacionales, grupales, interpersonales y sociales), de ahí la importancia de tener en cuenta todos los factores enumerados en el entramado de la prevención de riesgos laborales, pues dentro del concepto de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, se constata una clara conexión entre el ambiente interno (laboral) y el ambiente externo (ciudadano) (González Cobaleda, 2019, pp. 5, 6 y 7).

Los múltiples y heterogéneos factores que inciden en las trabajadoras inmigrantes y la hacen especialmente sensibles en su exposición a los riesgos psicosociales, solo podrán superarse si los dispositivos tanto para su regulación como para su evaluación se

perfeccionan y adaptar a través de medidas preventivas específicas a aplicar a cada riesgo concreto.

### **3. Marco jurídico de los riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes desde un enfoque de género**

Como punto de partida, es importante destacar que pese a que en los últimos años la prevención de los riesgos laborales se ha considerado central tanto para organismos nacionales como internacionales, lo cierto es que actualmente no existe una legislación que ampare la prevención específica de los riesgos psicosociales, por lo que tampoco se regula la especial incidencia de determinados factores, como la discriminación por razón de género o de origen, en los mismos, incluyéndose ésta en la prevención con carácter general.

A pesar de los factores descritos, donde se denota con claridad la atención especial que merece y precisa la mujer trabajadora inmigrante en el marco de la prevención de riesgos laborales de tipo psicosocial, lo cierto es que, como ya se ha denunciado, no existe una regulación específica sobre la materia en la que se atienda su especial vulnerabilidad. No obstante, el reconocimiento del derecho a la seguridad, salud y bienestar de la trabajadora inmigrante lo encontramos de forma fragmentada en la normativa internacional, europea y nacional en los términos que a continuación se analiza.

#### **3.1. Ámbito internacional y europeo**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) propone un modelo de entorno laboral saludable, entendiéndolo como *«aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo»* (OMS, 2010). Este modelo establece unas directrices para proteger y fomentar la salud de todas las personas trabajadoras de manera global, considerando cuatro áreas interrelacionadas entre sí: el entorno físico del trabajo, el entorno psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud en el espacio laboral, las formas en que la organización se involucra en buscar la

salud de las personas trabajadoras y sus familias, así como la de otros miembros de la comunidad.

Por su parte, la Organización de Naciones Unidas ha aprobado numerosas propuestas políticas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contando con la Organización Internacional de Trabajo, que ha ido desarrollando diferentes herramientas esenciales para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>11</sup>.

En el marco de la Unión Europea, a través de Directivas Marco se promueve la mejora de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el ámbito laboral, obligando a los Estados miembros a adaptar su legislación a las propuestas que en ella se incluyen. Así, en un plano más específico y atendiendo a los dos factores determinantes de la discriminación en el presente capítulo, por razón de género y origen, cabe destacar la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000 (LCEur 2000, 1850), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre (LCEur 2000, 3383), de marco general de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva Marco 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el empleo, que estableció la obligación de que el empresario adoptase las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores, sean hombres o mujeres, con independencia de su origen.

Por ello, resulta de interés retomar esta Directiva teniendo en cuenta la inexistencia del enfoque de género en relación a la evaluación preventiva en la normativa nacional, siendo el estado quien tiene la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, como se analizará en el siguiente epígrafe.

Por su parte, en 2017 la Comisión Europea aprobó una Guía para empresarios dirigida a ayudar a las empresas y a los inspectores de trabajo a actuar sobre los riesgos psicosociales para que se realice la gestión de la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la igualdad de trato y la diversidad en particular por razón de género, edad, origen

---

<sup>11</sup> El Convenio núm. 100, de igualdad de remuneración (1951), el Convenio núm. 111, de discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el convenio núm. 183, de protección de la maternidad (2000), la Resolución de Promoción de la igualdad de género, de remuneración y la protección de la maternidad (2004), la Resolución sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009).

étnico y discapacidad. Por otra parte, al Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, se le encargó la elaboración de un procedimiento que permitiera valorar la calidad de las evaluaciones y medidas de prevención de riesgos psicosociales teniendo en cuenta la igualdad y la diversidad de la población trabajadora (Velázquez Fernández, 2019, p. 4).

En la misma línea, el Consejo de la Unión Europea, al señalar las directrices para la estrategia de salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027, destaca que debido a que *las mujeres trabajan a menudo en diferentes sectores en los que las condiciones de trabajo y los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo son diferentes de los de los hombres, unido a que tienen funciones diferentes que los hombres incluso cuando trabajan en el mismo sector o profesión*, existen distintos factores de riesgo psicosociales para los hombres y las mujeres. Del mismo modo, es destacable la invitación que se hace con el fin de tener en cuenta la dimensión de género en la salud y seguridad en el trabajo y de luchar contra el acoso, en especial el sexual, y el acoso laboral, que consiste por un lado en promover activamente el pleno respeto de los principios de igualdad de género y de no discriminación y adoptar las medidas necesarias para eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral y, por otro, animar a los empleadores a incluir la perspectiva de género en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

En contraste, llama la atención que no se haya tenido en cuenta la perspectiva de género ni en la Estrategia Europa 2020 ni en las siete estrategias anteriores (Vallellano Pérez, 2018, p. 59).

Sin embargo, con la finalidad de avanzar en las políticas de igualdad de oportunidades, la Unión Europea propuso la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, continuada con el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, en el que se plantean como áreas prioritarias de intervención: reducir las diferencias salariales entre sexos, promover la igualdad en la toma de decisiones, promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Por último, debe hacerse mención al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, titulado Prohibición de discriminación, en el que se establece que «el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin



distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

### **3.2. Ámbito nacional**

En la normativa española se regula la tutela de la seguridad, salud y bienestar de la trabajadora inmigrante de forma fragmentada. Partiendo de la Constitución española, encontramos diversos preceptos donde se fundamenta dicha protección, concretamente, en el artículo 10 CE en relación a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que se son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad; en el artículo 14 CE, donde se prohíbe las discriminaciones por razón de nacimiento, raza, discapacidad edad, religión orientación sexual u opinión, añadiéndose en términos genéricos que «se prohíbe la discriminación por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, constituyendo así una cláusula de igualdad sumamente abierta», siguiendo así el mismo enfoque genérico adoptado en la Convención Europea de Derechos Humanos (art. 14). También debe mencionarse el artículo 15 CE relativo al derecho a la integridad, el derecho a la libertad ideológica, religiosa y de culto (art. 16 CE) y al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE). No pueden analizarse estos preceptos sin tener en cuenta el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (art. 35 CE), el derecho a la seguridad en el trabajo (art. 40.2) y el derecho de la protección a la salud (art. 43 CE).

Es el Estado quien tiene las competencias sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales (art. 149.1.1ª).

En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cabe destacar el artículo 4.2 e) en relación al respeto a la intimidad, así como la declaración de nulidad y sin efecto de los preceptos o cláusulas que den lugar a situaciones de discriminación (art. 17), con el objeto

de garantizar la ausencia de discriminación en el sistema de clasificación profesional, en la promoción y formación profesional, ascensos y remuneración (arts. 22.3, 23.2 y 28 ET). Del mismo modo, resulta de interés resaltar, en virtud del artículo 54.2 g), la extinción del contrato de trabajo del trabajador que ejerza algún tipo de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por el interés que representa en la materia aquí tratada, debe hacerse referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico para un abordaje transversal desde la perspectiva de género/sexo en el ámbito de la salud laboral. Concretamente, para las trabajadoras se incluye la previsión directa en forma de previsiones específicas sobre política sanitaria (art. 27), además de la indirecta como el acoso por razón de género y acoso sexual (art. 48). De la conjunción de ambos preceptos resulta una doble penetración del sesgo de género, tanto en los planes de prevención como en los planes de igualdad, siendo una oportunidad que no ha tenido los efectos esperados ya que solo ha sido aprovechada por algunos convenios y empresas.

Con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, creada por las Administraciones públicas y los interlocutores sociales con la finalidad clara de crear un marco de referencia de las políticas públicas preventivas dinámica y adaptable a los cambios en los entornos de trabajo en permanente evolución, se desaprovecha una oportunidad de oro para identificar los riesgos psicosociales con mayor incidencia en la trabajadora inmigrante, dada la confluencia de factores de discriminación y elementos diferenciadores en las condiciones a las que se expone el trabajo femenino e inmigrante junto con sus particulares condicionantes sociales.

Centrando la atención en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4.7. d) se conceptúa como «condición de trabajo» la relativa a la organización y ordenación del trabajo que influya en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Después, en su artículo 5.4 acoge el compromiso de que las administraciones pública promuevan la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en

materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. También cabe citar los artículos 14, 15, 16, 18 y 25, donde se determina la obligación del empresario de proteger de cualquier riesgo susceptible de provocar un daño en la salud de los trabajadores en el ámbito laboral, con independencia de su nacionalidad y de las características de su relación laboral. En lo que respecta a la perspectiva de género, del análisis del marco jurídico de prevención de riesgos laborales se desprende como no se contempla, y no existe una estrategia preventiva desagregada por sexos, a pesar de la evidencia sobre la afectación diferencial de los riesgos del trabajo para hombres y mujeres, especialmente los de tipo psicosocial (Vallellano Pérez, 2018, p. 62).

De los rasgos generales de la normativa precitada, se desprende la inobservancia y desconsideración por parte del legislador de aquellas características o circunstancias personales que convierten a determinadas personas en especialmente vulnerables frente a determinados riesgos, como sucede en el caso de la mujer inmigrante en relación a los riesgos psicosociales en el trabajo.

En este sentido, podría pensarse en el artículo 25 LPRL, como precepto donde si se toman en consideración las características personales y psicofísicas de los trabajadores para poner a su disposición medidas de protección concretas, al establecer que «El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias». En este sentido, se entiende por población trabajadora especialmente sensible, aquella que les afectan potencialmente más los riesgos del trabajo y que están predispuestas a sufrir un accidente o enfermedad de trabajo. En consecuencia, puede fundamentarse la inclusión de la trabajadora inmigrante como un colectivo vulnerable de especial sensibilidad a partir de sus características personales y socioculturales (González Cobaleda, 2019, p. 10).

Esta obligación de tutela especial se ve reforzada en el artículo 15.1 d) LPRL donde se recoge la obligación del empresario de «adaptar el trabajo a la persona», atendiendo así a

la especificidad de los trabajadores, en los términos desarrollados por la Directiva Marco 89/391/CEE. Cuando dicha adaptación no resulte posible o no sea eficaz en materia de prevención de riesgos laborales a los que la trabajadora se vea especialmente expuesta, el empresario deberá asignar a la trabajadora inmigrante, cuando sea posible, a otro puesto de trabajo que no repercuta en su seguridad y salud laboral y dentro de su grupo profesional. Si dicho puesto no existiera, la trabajadora, previa certificación del servicio de vigilancia de la salud, debería tener prioridad para ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional. En último caso, y siempre por motivos objetivos justificados, la relación laboral podría extinguirse en virtud a lo establecido en el artículo 52. a) ET. Recuérdese igualmente que la obligación de diversificar la tutela puede extraerse del artículo 16 LPRL, en base al cual el empresario habrá de evaluar los riesgos teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo, pero también de los concretos trabajadores que deben desempeñarlos y, con ello, se justifica la introducción del sesgo de género y de origen racial en la evaluación, ya que las características biológicas y los condicionantes sociales y laborales que se encuentra la trabajadora inmigrante justifican una especial valoración de la posibilidad de que se acentúen/particularicen determinados riesgos. Es el caso concreto de las mujeres inmigrantes que están expuestas a peores condiciones laborales (contratos precarios, salarios inferiores, escasa participación en toma de decisiones, discriminación, barreras para la promoción, mayor incidencia de los riesgos psicológicos o sexual y falta de reconocimiento de su rol profesional frente al familiar (Grau Pineda, 2017, p. 39).

En definitiva, el empresario tiene la obligación de garantizar una protección reforzada y adicional en materia de seguridad, salud y bienestar de la trabajadora, estando incumpliendo dicha obligación en caso de no adoptar las medidas oportunas que así lo garanticen en el marco de la prevención de riesgos laborales. En consecuencia, las peculiaridades y circunstancias presentes en las trabajadoras inmigrantes, deberán tenerse en cuenta en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva (art. 16 LPRL), en las medidas preventivas adoptadas, en el deber de información y formación (art. 19 LPRL), en la vigilancia de la salud (art. 16.3 LPRL), garantizando un tratamiento especial que atienda las características concretas de la trabajadora inmigrante y le confiera una protección específica.

Y es que, en base a las obligaciones generales recogidas en el sistema preventivo común, son los compromisos institucionales y sociales lo realmente determinante para garantizar la efectividad de una actividad práctica preventiva de los riesgos psicosociales en la que se tenga en cuenta las características objetivas y subjetivas que convierten a las trabajadoras inmigrantes en especialmente sensibles. Pues una ley específica, por sí sola, no garantiza la efectividad de una actividad práctica preventiva en la materia.

No obstante, sería deseable que las autoridades españolas lo precisaran en el marco legal vigente, bien con una referencia expresa en la ley de prevención de riesgos laborales o a través de la elaboración de una guía oficial por parte del INSST, eliminando la incertidumbre e inseguridad que plantea la normativa vigente.

#### **4. Riesgos laborales específicos de carácter psicosocial**

En términos generales, puede afirmarse que los riesgos asociados a las tareas que llevan a cabo las trabajadoras inmigrantes, no difieren de las realizadas por otros trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo y tengan las mismas condiciones laborales. Sin embargo, las trabajadoras inmigrantes están expuestas a riesgos psicosociales que no derivan directamente de la actividad desarrollada pero que sí dependen claramente de las circunstancias propias de la trabajadora. Por este motivo, para realizar una completa identificación de los riesgos psicosociales específicos a los que se expone la trabajadora inmigrante, derivados de sus propias características y circunstancias que la hacen especialmente sensible ante la discriminación por razón de género y por razón de origen, se deben considerar los que se analizan a continuación.

Los riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres son:

- a. El acoso sexual, entendido como «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (art 7.1 Ley Orgánica 3/2007).
- b. El acoso por razón de sexo, definido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su

dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LO 3/2007).

- c. La discriminación por razón de sexo, siendo las mujeres las que más sufren este hecho. Se da en todas las categorías profesionales.
- d. La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres, estando asociada la mayor exposición a la doble presencia a peores indicadores de salud mental, de vitalidad y estrés, cuyos niveles empeoran conforme aumentan las cargas familiares. Se trata de un riesgo, con claro impacto de género.

La intervención sobre este riesgo requiere una actuación múltiple. En el ámbito empresarial es necesario identificar, valorar y actuar partiendo de los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales en la que se debe incorporar la perspectiva de género. Concretamente, se debe incidir en la conciliación, distribución y control de los tiempos de trabajo y en la difusión y ampliación de los derechos legales recogidos en la normativa sobre igualdad y la corresponsabilidad relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. También se precisa de la adopción de medidas legislativas, culturales, sociales y laborales en materia de corresponsabilidad, orientadas a eliminar las distintas formas de discriminación por razón de sexo y progresar en la corresponsabilidad de mujeres y hombres para el cuidado y atención del trabajo doméstico y familiar, especialmente en la actualidad, donde a consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19, el trabajo a distancia se ha intensificado y con él la mayor presencia de la mujer en el ámbito familiar, con los riesgos que ello conlleva.

## **5. La importancia del proceso de evaluación de riesgos laborales**

Como se sabe, la actividad preventiva de una empresa debe estar integrada en su gestión, lo cual se realiza a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en el que deben estar incluidos los riesgos psicosociales. Este Plan deberá realizarse a través de la evaluación de riesgos laborales y de la adecuada planificación de la actividad preventiva.

La evaluación de riesgos laborales consta de cinco pasos: la identificación de riesgos, la evaluación de riesgos, la puesta en práctica de soluciones, la supervisión, el análisis y la revisión, debiendo estar todos ellos impregnados de la obligación de tener en cuenta la perspectiva de género y la condición de inmigrante de la trabajadora en lo que al interés del presente capítulo se refiere.

Atendiendo a lo establecido en la LPRL, el empresario debe realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Dicha evaluación deberá actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo (art. 16.2 a) LPRL).

La evaluación permite estimar la magnitud de los riesgos laborales, proporcionando la información necesaria para que el empresario pueda adoptar las medidas de prevención o protección a adoptar (art. 16.2. a)) con el objetivo de eliminarlos los riesgos detectados en su origen o minimizarlos (art. 15.1. b) LPRL) (González, 1996, p. 114). Por este motivo, resulta fundamental que en la evaluación de riesgos laborales se tengan en cuenta las características específicas de las trabajadoras inmigrantes, especialmente la perspectiva de género (Brunel, López y Moreno, 2012, p. 43), lo que permitirá que sean identificados los factores de riesgo, evaluados los riesgos y adoptadas las medidas para prevenirlos. De ahí la importancia de que la evaluación de riesgos se realice teniendo en cuenta no solo los aspectos relacionados con la seguridad, higiene o ergonomía, sino que también se haga desde la perspectiva psicosocial, necesaria para conocer todos los factores de riesgos que pueden poner en peligro la salud de la trabajadora inmigrante, pertenecientes a un colectivo especialmente vulnerable (Moreno Solana, 2010, p. 72). En este sentido, el Consejo de la Unión Europea ha instado recientemente a la Unión Europea a adoptar un *nuevo marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027*, en el

que se mejore la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los riesgos psicosociales como parte de la evaluación de riesgos obligatoria realizada en los lugares de trabajo.

En prevención, es la evaluación de riesgos laborales el medio más adecuado para introducir los matices diferenciales entre hombres y mujeres y entre trabajadores autóctonos e inmigrantes, en la política preventiva de los riesgos psicosociales implantada en la empresa, confluyendo en la trabajadora inmigrantes los dos factores discriminatorios que la hacen especialmente sensibles a dichos riesgos.

Aunque no es tarea sencilla la delimitación de todos los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar de modo particular a la salud de la trabajadora inmigrante, ya que por regla general carecen de medidas objetivas de medición, ello no exime al empresario de la obligación de incluirlos en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Concretamente, sin ser una lista cerrada, se han de tener en consideración los enumerados en el primer apartado de este capítulo, entre los que destacan: la cultura laboral y preventiva del entorno de procedencia, la barrera del lenguaje, el nivel de formación y las competencias y habilidades de la trabajadora inmigrante, la discriminación o marginación a la que están expuestas fruto de las actitudes de racismo, xenofobia, machismo, rechazo o discriminación, la pérdida de la red social de apoyo, las dificultades de adaptación a nuevos contextos laborales y sociales, la discriminación por razón de género/sexo que puede sufrir la mujer inmigrante, etc. El conocimiento de los mismos, ayudará a decidir las medidas de seguridad necesarias, eficaces y adecuadas a la trabajadora, con independencia de que estén motivados por las diferencias biológicas o sociales, o si están relacionados con el tipo de trabajo y las tareas asignadas (Grau Pineda, 2017, p. 47), con lo que se contribuye a mejorar la prevención de riesgos laborales, a sabiendas de que todo lo que no se identifique será invisible y no se podrá prevenir. A ello contribuirán los trabajadores, que deberán participar especialmente en la identificación de los riesgos y en la fase de propuesta de medidas preventivas.

Al incluirse la perspectiva de género y las connotaciones que pueda implicar el origen de la trabajadora, en su condición de inmigrante, en el proceso de evaluación de riesgos laborales, se le está dando cumplimiento a la obligación general del empresario de



respetar el principio de adaptación del trabajo a las personas, teniendo en cuenta que los factores de riesgos de tipo psicosocial a los que está expuesta la trabajadora inmigrante son en muchas ocasiones diferentes a los de los trabajadores autóctonos, y, en consecuencia, los daños ocasionados en la salud de la misma también difieren.

Sin embargo, lamentablemente los factores de riesgo que afectan específicamente a las mujeres inmigrante de forma mayoritaria no son mencionados ni en las metodologías desarrolladas por los servicios de prevención ni por las institucionales o de las mutuas, de forma que existe un grave problema a resolver, la identificación y evaluación del riesgo en sí mismo, ya que la no inclusión de la perspectiva de género y las características especiales de los trabajadores inmigrantes en la actividad preventiva supone un riesgo en sí mismo (González, 2011, p. 97), a sabiendas de que existen diferencias entre hombres y mujeres, autóctonos e inmigrantes en relación a sus trabajos (factores fisiológicos, culturales, antropométricos, hormonales, sociales), condiciones laborales y salud laboral, que hacen que los riesgos psicosociales laborales afectan más a las mujeres inmigrantes (EU-OSHA, 2015).

Atendiendo a la especial sensibilidad de la trabajadora inmigrante, otra cuestión a resolver es la relativa a la elección del método de evaluación de los riesgos psicosociales más adecuado (Moreno Jiménez y Báez León, 2010). Por regla general, los métodos utilizados en la actualidad no ofrecen una dimensión cuantitativa de los posibles factores que puedan incidir sobre las trabajadoras inmigrantes, por lo tanto, debe recurrirse a técnicas cualitativas (las listas de comprobación, cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión, etc.), cuyos resultados serán de utilidad para establecer las medidas preventivas adecuadas para conseguir instaurar el bienestar e igualdad de las trabajadoras de la empresa.

Se trata de diseñar una evaluación de riesgos psicosociales, por lo que aquí interesa, que atienda el carácter especial de la trabajadora inmigrante, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares y la perspectiva de género, a sabiendas de que las principales desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales en el ámbito laboral son de clase social y de género, por lo que habrá que establecer indicadores de género, que consigan detectar el riesgo derivado de los tipos de trabajo que las mujeres realizan (absentismo, estrés sobrecarga, conciliación, bajas por enfermedad, etc.). Solo así se podrán diseñar unas

medidas eficaces de protección de la seguridad y salud de esta, que eliminen o minimicen las posibilidades de que causen efectos negativos en su salud (Molina Navarrete, 2013, p. 35).

Concluida la evaluación, se debe realizar la intervención, con la finalidad de evitar los riesgos, o minimizarlos cuando sean inevitables. Debe hacerse a todos los niveles y el diseño de las estrategias deberá tener en cuenta tanto a los trabajadores como a la organización, respetando los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 LPRL para aplicar las medidas concretas, y llevándola a cabo de forma progresiva, contando con un periodo de adaptación por parte de las trabajadoras a la nueva situación, cuyo seguimiento permitirá realizar los reajustes que sean necesarios.

Como se comprueba, son numerosos los retos que se plantean para introducir las características específicas de la trabajadora inmigrante en el marco del plan de prevención de riesgos laborales, principalmente la identificación y evaluación del riesgo en sí mismo y el diseño de una metodología adecuada que incorpore el análisis de género y tenga presente la especial vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes, superándose así el enfoque neutral clásico.

Otro instrumento a destacar son los planes de igualdad, dirigidos a diseñar acciones de promoción de la igualdad, haciendo que las condiciones de partida entre distintos colectivos sean exactamente las mismas y eliminando las razones objetivas de origen que puedan justificar un trato diferente, dada la relación directa y demostrada entre la discriminación y los riesgos psicosociales. En la discriminación por razón de sexo, los objetivos principales serían terminar con la segregación de puestos de trabajo por sexos, alcanzar la igualdad en las condiciones de formación para la promoción profesional, lograr que el tiempo de dedicación al trabajo sea igual para ambos sexos mediante la corresponsabilidad y la conciliación. Y en la discriminación por razón de origen o cultural, la finalidad sería remover las barreras y estereotipos que impiden el buen entendimiento y comunicación entre las personas (Velázquez Fernández, 2019, pp. 16 y 17).

Resaltando la importancia de la evaluación de riesgos laborales como medida de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo y de los planes de igualdad, como instrumento para diseñar acción de promoción de la igualdad, también cabe destacar otros instrumentos complementarios como las acciones de sensibilización e información.

Las acciones de sensibilización e información vienen contempladas en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, donde se hace referencia a la información, formación, concienciación y buenas prácticas, pero solo en relación a la igualdad por razón de género, descuidando la discriminación por razón de nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, contemplada en la Constitución Española (art. 14 CE).

Estas acciones se podrían reflejar, por ejemplo, en un compromiso público de la empresa reflejado en una declaración formal de no tolerancia o de lucha contra estas conductas o situaciones en el trabajo, lo que daría muestra de su interés y disposición para actuar ante cualquier situación de discriminación por razón de género o raza, favoreciendo y estimulando conductas positivas de los trabajadores de la empresa (Velázquez, 2019, p. 16). Otra medida podría ser el establecimiento de un código de conducta o código ético, donde se deje constancia de forma precisa y expresa los comportamientos reprobables, o las acciones de información y formación dirigidas a concienciar al personal de la empresa sobre el acoso, la discriminación y la forma de actuar ante ellos.

Como buen ejemplo de buenas prácticas que atiende algunas de estas dimensiones, teniendo en cuenta junto a la diversidad, la discriminación múltiple que se produce cuando el trabajador inmigrante es una mujer, -siendo ésta un claro factor de riesgo psicosocial-, cabe destacar el Convenio Colectivo del campo de la provincia de Huelva, vigente desde el 1 de enero de 2018, dado su buen diseño de cómo gobernar la diversidad cultural desde el punto de vista psicosocial<sup>12</sup>. Como dato de interés y contextualización, en el sector de los frutos rojos de Huelva se generan más de mil millones de euros al año, contando con más de 20.000 personas que trabajan al año en este sector, de los cuales, el 85% son mujeres marroquíes o magrebíes actualmente. Esta presencia generalizada de la mujer en este sector obedece a causas de tipo psicosocial y laboral, ya que su doble condición de género y cultura la sitúan en una posición más débil en la relación laboral, siendo la precariedad en las condiciones de trabajo y la inseguridad laboral generalizadas, a lo que se le suman los largos periodos de tiempo en los que permanecen aisladas y separadas de su entorno social

---

<sup>12</sup> Boletín Oficial Huelva N.º 215, de 8 de Noviembre de 2018.

y familiar, las dificultades con el idioma y los problemas culturales que dificultan su integración social y laboral.

Atendiendo a la problemática derivada de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en el sector del campo y a la presencia generalizada de la mujer, el sector ha comprendido que era más rentable económicamente anticiparse incluso a la propia intervención de la Inspección de Trabajo o a la fiscalía, con la aprobación del Convenio Colectivo del sector del campo de la provincia de Huelva, en el que se profundiza en los aspectos de igualdad y no discriminación, así como en la formación y erradicación del acoso laboral.

Concretamente, se contempla en su artículo 35, apartado 4, la figura de la persona “Agente de Igualdad” o persona “Mediadora Intercultural con Perspectiva de Género”. La finalidad con la que se crea esta figura es la de asegurar una mejor integración sociolaboral de las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres migrantes que desempeñan sus trabajos durante la campaña, facilitando el conocimiento del idioma, el conocimiento de sus derechos y procurando evitar el aislamiento social y cultural al que estas personas pueden verse sometidas, sobre todo en horario fuera del laboral.

Así mismo, esta figura representa un importante apoyo para la trabajadora inmigrante ya que podrá suponer el enlace o persona de contacto en el caso que pueda producirse cualquier discriminación o abuso de cualquier índole.

La designación de esta persona o personas, es acordada entre las partes firmantes del convenio e instando, en todo caso, a la administración competente para que habilite la/s persona/s que desarrollen las citadas funciones.

También resulta de interés destacar el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género, recogido en el Convenio (artículo 36). Su finalidad es la de prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, teniéndose en consideración dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

Por ello, se diseñan dos tipos de actuaciones: el establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso y el establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun

tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador o trabajadora. Igualmente, se definen las conductas constitutivas de acoso, se fijan medidas preventivas y medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso y se diseña un procedimiento para el seguimiento y la evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

De esta forma, el Convenio a través del Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género y de la creación de la figura del mediador/a intercultural, diseña toda una política de integración psicosocial que consiste en arropar especialmente a las mujeres inmigrantes para facilitar los medios y recursos, con lo que se facilitan las condiciones de integración de esta población.

Y ello gracias al Convenio Colectivo, demostrándose así su utilidad como instrumento muy adecuado para el desarrollo de políticas preventivas que atiendan a la mayor diversidad cultural y religiosa en los lugares de trabajo y concretamente para la prevención de riesgos psicosociales del colectivo de personas trabajadoras inmigrantes, como se analiza de forma pormenorizada en el capítulo VIII del presente Proyecto.

## Capítulo VI. Buenas prácticas empresariales para la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes

### **1.Introducción**

La promoción de la salud laboral de los trabajadores inmigrantes requiere la adopción de medidas particulares de prevención y protección (Comisión Europea, 2017), con el objetivo de atender las necesidades de estos “grupos de trabajadores con riesgos especiales”, usando la terminología de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (art. 9.1.a). De ahí que resulte de interés indagar en aquellas prácticas empresariales que destacan por superar la desatención legal y convencional que se ha denunciado al respecto (Fernández Avilés, González Cobaleda y Aragüez Valenzuela, 2019, p. 101). De esta desatención también la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 constituye buena muestra pues, distanciándose de su antecesora, omite cualquier referencia a los trabajadores inmigrantes, salvo una ligera mención en el ámbito de la sensibilización sobre la inestabilidad laboral.

Reconocida la importancia misma de su intercambio en la referida Estrategia, las buenas prácticas son aquellas caracterizadas por su relevancia para los objetivos pretendidos, su utilidad demostrada y su potencialidad para ser exportadas o adaptadas a distintos escenarios. Se incluyen, así, en dicho concepto aquellas experiencias que se manifiestan eficaces y útiles para contribuir a la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y su transferibilidad al servir de ejemplo para otras empresas (Igartua Miró, 2015, p. 219). Partiendo de que los trabajadores inmigrantes quedan

expuestos a factores de riesgo comunes a los demás trabajadores (aunque en muchas ocasiones con un riesgo superior debido a la acumulación de una serie de factores que los hacen más propensos en comparación con aquellos que prestan servicios en su país de origen) y a otros específicos, conviene introducir una precisión apriorística en estas primeras líneas. El objetivo de las páginas que siguen no radica en analizar referentes de buenas prácticas destinadas a mejorar el entorno psicosocial en el trabajo con carácter general, y que pudiesen repercutir en la salud laboral del citado colectivo de trabajadores, sino aquellas enfocadas directamente en la prevención de los riesgos psicosociales de los inmigrantes, esto es, las medidas implantadas para protegerles “contra los peligros que les afecten de manera específica” (art. 15 de la Directiva de 12 de junio de 1989). Y es que, conviene recordar, la mayoría de ellos se encuentran ocupados en los llamados trabajos de las tres “D” (*dirty, dangerous, demeaning*) y, por tanto, quedan expuestos más frecuentemente a mayores riesgos laborales (OIT, 2019, p. 41).

Se entenderá, así, que trabajar en un país distinto al de origen exija un esfuerzo nada desdeñable de adaptación a un nuevo idioma, en su caso, una nueva cultura y, en general, todo un ordenamiento jurídico laboral diferente. Como tendrá ocasión de advertirse seguidamente, las experiencias comparadas tienden a articularse en torno a la gestión de los riesgos psicosociales que derivan de dichos procesos de adaptación.

## **2. Iniciativas tendentes a la superación de las barreras lingüísticas**

No parece controvertido afirmar que el desconocimiento del idioma propio del lugar de trabajo constituye una de las principales barreras a las que se debe enfrentar el trabajador inmigrante (naturalmente cuya lengua materna no sea el español), máxime si se tiene en cuenta que el problema que plantean las limitaciones lingüísticas resulta doble. Por una parte, la dificultad para comunicarse es fuente de estrés, de confusión que puede llevar a la falta de motivación y rendimiento; por otra, el desconocimiento de la lengua oficial o los problemas para entender y hacerse entender pueden suponer un obstáculo en la adecuada comprensión de la información y formación recibida, ya sea por la falta de competencias de comprensión oral o escrita. Ello refuerza precisamente uno de los principales factores de

vulnerabilidad del colectivo, a saber, el desconocimiento de la regulación normativa, de sus derechos y obligaciones en ella recogidos.

Como se ha apuntado, “no debe partirse de la idea preconcebida de que la raíz del problema se halla en una mala predisposición o en unas actitudes inadecuadas hacia la prevención, sino que es ineludible preguntarse si se tienen las competencias para captar las consignas de seguridad” (INSST, 2009). La información o formación poco servirá a la meta de la prevención si los trabajadores a los que se dirige no logran entenderla. Otro riesgo a tomar en consideración es que, al no alcanzar a comprender la información, los trabajadores recurran a los estándares propios de su país de origen, que pueden resultar inferiores a los del lugar en el que prestan servicios. Junto al problema de la lengua, las propias equidistancias respecto al concepto mismo de cultura preventiva también explican que el umbral de percepción del riesgo difiera con respecto a los trabajadores que prestan servicios en su país de origen. Ciertamente, la cultura condiciona la actitud de la persona frente a la prevención de riesgos laborales.

Si la formación juega un papel clave en la concienciación, el cambio de actitudes y el logro de la implicación efectiva de los trabajadores (Igartua Miró, 2015, p. 230), se entenderá la importancia de hacerla comprensible, con el fin último de implicar y promover la participación activa del trabajador mismo. No se olvide que la participación y el compromiso de los trabajadores y los mandos intermedios y superiores se considera crucial en todas las fases de la intervención en cuestión (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2002).

Por tanto, resulta conveniente traducir los materiales a través de los cuales se proporciona la formación e información preventiva a la lengua materna de cada trabajador. Sirva como buena práctica en relación con la traducción de documentos para mejorar la comunicación interna la implantada en la empresa Funor. Si bien cuenta con un idioma oficial, el español, como lengua común de comunicación entre todos los miembros de la empresa, el plan de comunicación contempla la traducción de ciertos documentos relacionados con los riesgos asociados al puesto, los equipos de protección individual necesarios y las instrucciones detalladas a la lengua de algunos trabajadores de la empresa. En concreto, gracias a un acuerdo de colaboración con Burgos Acoge, se procedió a la



traducción al árabe de un total de cincuenta fichas de formación en aspectos de seguridad (Red Acoge, 2011, pp. 79 y 80).

En todo caso, conviene matizar que la mera traducción no será suficiente en todos los casos, ya que habrá trabajadores que no estén familiarizados con conceptos técnicos aun en su propio idioma, por lo que necesitarán explicaciones complementarias. De ahí la necesidad de que las empresas articulen otros medios por los que se aseguren de que el personal es adecuadamente informado y formado (De Jesus-Rivas, Conlon y Burns, 2016, p. 24). Las buenas prácticas pasarían desde luego por informar sobre los riesgos propios del puesto de trabajo en la lengua materna del trabajador (tanto de forma escrita como oral), con la ayuda de ilustraciones, pictogramas, juegos de rol o ejercicios prácticos que sean capaces de superar las barreras culturales y lingüísticas y que permitan cerciorarse de que la comprensión del mensaje es completa. En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo genera los vídeos y guías “Napo”, que no requieren competencias lingüísticas. Asimismo, destaca el diccionario online del que se valieron diversas empresas holandesas del sector tecnológico y de la metalurgia y que, a través de palabras y pictogramas, proporcionaba la traducción de términos específicos del sector (Paul, 2013, p. 69) y que no estaban disponibles en diccionarios generales, ni siquiera en los de corte técnico. Precisamente sobre la base de pictogramas se organizaba el *Safe System of Work Plan* que lanzó la Autoridad de Seguridad y Salud irlandesa para abordar los temas preventivos de interés para los trabajadores extranjeros en el sector de la construcción cuya lengua materna no era el inglés. La iniciativa consistía fundamentalmente en documentación que prescindía del uso de palabras, de manera que transmitía información a todos los trabajadores sin importar si conocían o no el idioma (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009, pp. 95-99).

Ahora bien, téngase en cuenta que la interpretación de los signos y las señales de seguridad puede ser distinta en cada cultura, por lo que no es descartable que algunos trabajadores inmigrantes entiendan de forma diferente los símbolos que se utilizan habitualmente para las indicaciones de seguridad (INSST, 2018, p. 41).

El objetivo debe ser, pues, una interpretación unívoca. Al efecto, conviene valerse de un estilo claro, directo, rehuendo de estructuras complejas y, en lo posible, de conceptos excesivamente técnicos. También parece aconsejable insistir y resaltar los

elementos más importantes del discurso. No está de más recordar que el art. 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales alude expresamente al carácter adecuado, junto al suficiente, de la formación teórica y práctica que, en materia preventiva, el empresario debe garantizar que reciba el trabajador, en cumplimiento del deber de protección, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Es importante, asimismo, no solo transmitir para que se entienda sino también asegurarse de que dicho propósito se ha cumplido. Por ello, será de interés involucrar al propio trabajador en el planteamiento de cuestiones o sugerencias. El VIII Convenio colectivo estatal del corcho resulta ilustrativo a tal efecto cuando dispone que “los trabajadores inmigrantes recibirán la formación en un lenguaje y forma que les sea comprensible, asimismo se comprobará que han asimilado dicha formación” (art. 84). A nivel práctico, destaca el caso de una empresa belga, “Asbestos Removal”, que contó con los servicios de trabajadores polacos. Para solventar el problema lingüístico, la empresa procedió a la traducción del material de formación y también contó con personal polaco para impartirla en su lengua materna, incluyendo las correspondientes sesiones prácticas. A su vez, los trabajadores fueron organizados en dos grupos de doce, y en cada uno había un miembro que hablaba inglés o alemán y que servía de intérprete entre la organización belga y los empleados polacos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009, pp. 72-74).

En la empresa Uniq Prepared Foods Ltd se identificaban aquellos trabajadores con conocimiento de inglés con el fin de que sus habilidades de traducción pudiesen servir para asegurar que los trabajadores que no comprendían el idioma accediesen a las reglas y procedimientos de la empresa. La empresa se valía también de manuales y guías de operaciones con fotografías de los procedimientos correctos, así como de vídeos subtítulos con fines formativos disponibles en veinte idiomas (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009, pp. 99-104). Por su parte, en la empresa Tulip Ltd se emprendieron distintas acciones para abordar los problemas que debían afrontar los trabajadores que desconocían la lengua inglesa: realizar una evaluación inicial para verificar la capacitación lingüística de cada trabajador, proporcionar servicios de traducción, identificar puestos en los que el poco conocimiento del idioma aumentaba el

riesgo y prohibir a los empleados asumir tales puestos hasta que el dominio de inglés u otras medidas de control permitiesen moderar ese riesgo, generar materiales de formación basados en pictogramas reduciendo al mínimo los documentos escritos, registrar las lenguas maternas de los empleados, mostrar fotografías de los traductores a fin de que los trabajadores supiesen a quién dirigirse en caso necesario, así como animar a los trabajadores de habla no inglesa a ser miembros del Comité de Seguridad y Salud (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009, pp. 103 y 104).

Otra opción a tomar en consideración es que la empresa organice cursos de español a los trabajadores no nativos o acuerde con otros centros o instituciones dichos cursos de formación lingüística, con el fin de romper las barreras comunicativas existentes con el resto de personal y favorecer su adaptación dentro de la empresa y la sociedad. Lo que repercutirá, a la postre, en una mejora del clima laboral. Por ejemplo, el Grupo Ribera Salud cuenta con aula de idiomas con profesor para los trabajadores (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015, p. 97). Cabe destacar igualmente como buena práctica la implantada por la empresa Zonas Verdes Cordobesas que, en aras de favorecer la plena inserción de los trabajadores extranjeros dentro de la plantilla de trabajo, se les ofrece a aquellos que tienen dificultad con el idioma la oportunidad de asistir a clases de español ofertadas por distintas asociaciones de la provincia de Córdoba, realizando todas las gestiones necesarias para acceder a ellas y flexibilizando sus horarios de trabajo.

### **3. Buenas prácticas vinculadas a la integración de los trabajadores inmigrantes en la empresa**

#### **3.1. La gestión de la diversidad cultural y sus conexiones con la prevención de riesgos psicosociales**

La gestión de la diversidad representa un esfuerzo de adaptación de las empresas a su medio social, del cual son reflejo, sin que pueda entenderse aquélla reducida a una mera herramienta de gestión (Ventosa García-Morato, 2012, p. 55). Precisamente la gestión de la diversidad cultural adquiere una relevancia notable no sólo desde el punto de vista de las políticas de gestión de recursos humanos, tutela antidiscriminatoria o, más en general

responsabilidad social, sino también desde el enfoque de la prevención de riesgos laborales en relación con plantillas cada vez más diversas en términos culturales. Las medidas preventivas a implantar en las empresas no pueden permanecer ajenas a la realidad multicultural del contexto social que terminan reproduciendo. Por tanto, una adecuada práctica empresarial en materia de prevención de riesgos psicosociales, en el ámbito concreto de los trabajadores inmigrantes, debe tener en cuenta la diversidad de la fuerza de trabajo. Recuérdese que uno de los principios generales de prevención es el de adaptar el trabajo a la persona, según dispone el art. 6.2.d) de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Entre la gestión de la diversidad y la gestión de los riesgos psicosociales existen frecuentes interacciones por las que se complementan significativamente (Velázquez Fernández, 2016). Y es que el ámbito de la gestión de la diversidad, aunque no directamente relacionado con la materia preventiva, incide en las condiciones psicosociales del trabajo. Como se ha señalado (Gálvez Herrer, Gutiérrez García y Zapico Martínez, 2011, p. 129), el deterioro psicológico es un fenómeno en el que operan múltiples determinantes, algunos de ellos de carácter individual, pero otros de carácter social, como la integración comunitaria y laboral.

El duelo de dejar el país de origen no deja de representar una carga psicosocial adicional. La distancia del hogar y la falta de apoyo familiar generan en los trabajadores inmigrantes sensación de inseguridad y soledad, sin que las numerosas herramientas disponibles que permiten mantener el contacto con la familia hoy día, como las redes sociales, logren paliar esa sensación de aislamiento (Mucci, Traversini, Giorgi, Tommasi, De Sio y Arcangeli, 2020, p. 18). Sensación de aislamiento que, conviene tener en cuenta, los hace más vulnerables frente a condiciones de trabajo deficientes y contribuye a empeorar el entorno laboral desde el punto de vista psicosocial (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007, p. 88), a lo que suele sumarse el denominado estrés por aculturación. En este sentido, se ha apuntado que la empatía, el cuidado, el amor y la confianza obtenidos fuera del trabajo constituyen un desestresor importante, mientras que su ausencia puede potenciar significativamente el nivel de ansiedad general (Fernández, 2017, pp. 208 y 209). El entorno laboral tiene, así, un papel de gran

importancia en la integración. Más específicamente, desde la práctica empresarial en materia de seguridad y salud laboral, deben centrarse todos los esfuerzos en favorecer la adaptación al nuevo entorno a través de estrategias que persigan el apoyo social del que suelen carecer los trabajadores que prestan servicios en países distintos al de origen.

Es preciso articular redes sociales de apoyo para reducir o paliar la referida sensación de aislamiento. Téngase en cuenta que el trabajo es un componente muy importante en la integración social de toda persona. Disponer de poco apoyo interpersonal en el ámbito laboral está vinculado con niveles altos de ansiedad, agotamiento emocional, tensión laboral y satisfacción laboral baja (INSST, 2018, p. 64). A sensu contrario, contar con un buen clima de relaciones repercute en beneficio de la salud de los trabajadores, además, claro está, de la misma organización empresarial.

La gestión eficiente de la diversidad aporta beneficios no sólo en clave preventiva, sino también desde el punto de vista económico (AA. VV., 2019, p. 58). Del lado del primero, se ha apelado a la mejora del clima laboral y aumento de la motivación gracias a una cultura más participativa, a la disminución de los niveles de absentismo y rotación, al aumento de la comunicación de la plantilla y a la mejora de la capacidad para adaptarse al cambio. En cuanto a los beneficios económicos para la organización empresarial, cabe destacar el uso optimizado del capital humano, el aumento de la innovación y creatividad, la posibilidad de acceder a nuevos nichos de mercado gracias a la diversidad, así como la mejora de la imagen corporativa de la empresa. De alguna forma, gran parte de esos atributos son reconocidos en la misma definición que se ha proporcionado de la gestión de la diversidad, cuando se ha señalado que es el desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido a la empresa, un proceso de gestión comunicativo, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro (Comisión Europea, 2007, p. 8).

La integración laboral se enfrenta en ocasiones a barreras lingüísticas y socioculturales, lo cual influye en la misma aceptación de la política preventiva en la empresa. En este sentido, si el entorno de procedencia condiciona en buena parte las actitudes y la motivación frente a las actividades preventivas, la asimilación de los principios preventivos precisa, entre otros componentes, de la integración social, y ello

porque “la inadaptación laboral y social están claramente interrelacionadas, ya que lo que ocurre en cada una de estas áreas, repercute automáticamente en la otra” (INSST, 2009).

Conviene, en definitiva, propiciar un entorno laboral carente de prejuicios o conductas discriminatorias y en el que esté bien arraigado el principio de igualdad y el respeto a la diversidad. De este modo, se asiste en la actualidad a una tendencia a integrar y complementar las políticas preventivas y de igualdad que deben llevar a cabo las empresas, tendencia de la que participan las directrices y guías (*soft law*) emanadas a nivel europeo e internacional (Velázquez Fernández, 2019, pp. 1-22). Asimismo, y aunque con carácter menos frecuente del que sería deseable, la negociación colectiva aborda estas cuestiones. Por citar algunos ejemplos, el art. 68 del Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos y el art. 36 del Convenio colectivo del Grupo Bebidas Naturales (Bebidas Naturales, SL, Aguas de Cortes, SA, Agua de Bronchales, SA, Fuente Arevalillo, SL y Font Teix, SA) disponen que “las partes declaran inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadoras y trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales. Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de integrador social y mediador intercultural tratando de ayudar a estos trabajadores o trabajadoras para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad”. En otros convenios, se añade un párrafo que señala que “con carácter general y

en la medida en que sean compatibles con la organización del trabajo, se implantarán en la empresa aquellas buenas prácticas y recomendaciones que a tal efecto se aprueben en el Grupo de Trabajo de No Discriminación, Discapacitados e Inmigrantes de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas” (art. 69 del IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU).

La diversidad cuenta con aspectos positivos y negativos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2013, p. 39). Por una parte, promueve la creatividad, innovación y flexibilidad; de modo que, en un mercado global, dinámico y competitivo como el actual, una fuerza de trabajo diversa permite afrontar mejor los retos. De otro, y esto es lo más importante a los efectos de la presente contribución, puede generar estrés, conflictos o desencadenar conductas discriminatorias. Así, se ha apuntado que “cuando un trabajador no comparte los códigos de interacción autóctonos puede no comprender pautas de conducta social, violar fácilmente las expectativas del grupo, rendir menos o participar de conflictos interpersonales, lo que puede favorecer respuestas agresivas hacia él, generándose hacia él posibles conductas de acoso que algunos autores consideran como un instrumento de control social” (Gálvez Herrer, Gutiérrez García y Zapico Martínez, 2011, p. 135). De ahí la necesidad de aunar esfuerzos en promover un ambiente de trabajo verdaderamente inclusivo, basado en el respeto y reconocimiento de todo el personal, así como en la prevención de conductas discriminatorias.

A título ilustrativo, cabe destacar el caso de la empresa DuPont, que creó una red de empleados con responsabilidades específicas para la transmisión del valor del respeto a las personas. Se trata de lo que DuPont denomina “advisors”, voz inglesa que equivale en español a “consejeros”. Creados como servicio de apoyo confidencial a los empleados “a demanda” en caso de problemas relacionados con el respeto a las personas, más adelante se convertirían en una figura con carácter preventivo que contribuye a gestionar aquellas situaciones surgidas en la organización, fruto de las relaciones interpersonales, que atenten, directa o indirectamente, contra el bienestar de los empleados (FADE, 2011, pp. 59-61).

Las empresas pueden favorecer el intercambio cultural a través de la creación de redes y oportunidades para el diálogo, animando a los trabajadores inmigrantes a preguntar cuestiones y organizar debates (Mucci, Traversini, Giorgi, Tommasi, De Sio y Arcangeli,

2020, p. 20). Cabe citar a este respecto la experiencia de Dublin Bus, empresa irlandesa cuyo Programa para la Igualdad y Diversidad ha acogido diversos proyectos en aras de aumentar la sensibilización y promover un lugar de trabajo intercultural tanto a nivel interno (por ejemplo, mediante acciones formativas), como externo (señaladamente, un partido de fútbol anual). Asimismo, se ha creado un grupo de expertos en Igualdad y Diversidad formado por cuarenta trabajadores instruidos para comunicar los objetivos de diversidad a otros empleados y conductores de autobús en distintos lugares de trabajo (Relinque Medina y Mora Quiñones, 2015, p. 80).

Es preciso favorecer la creación de grupos de trabajo heterogéneos, que permitan la interacción y el intercambio cultural y comunicativo, con el fin último de eludir minorías segregadas dentro de la organización empresarial. La articulación de equipos de personas con la misma procedencia corre el riesgo de provocar que el grupo creado se sienta con una mayor fuerza (fuerza de grupo) y se tienda a crear de manera natural “guetos” que no mejorarían la convivencia de los trabajadores (AA. VV., 2019, p. 105). Cabe destacar el caso de NH Hoteles, que en un inicio organizaba los turnos del personal de limpieza agrupando a las personas por su nacionalidad. La empresa decidió cambiar la organización creando equipos conformados por diferentes orígenes nacionales, advirtiendo con el paso del tiempo que estos equipos interculturales funcionaban mucho mejor que los grupos homogéneos. Por su parte, la empresa Agromartín tenía organizado el trabajo por grupos homogéneos desde el punto de vista de la nacionalidad de sus miembros, al considerar que las personas que compartían el mismo idioma y la misma cultura se entenderían mejor. Sin embargo, dado que los resultados no eran los esperados, se optó por crear equipos diversos, formados por trabajadores perteneciente a diferentes culturas, lo que repercutió en una mayor productividad y eficiencia en el trabajo (Abiétar, Bada, Gallego y Lores, 2014, p. 52).

Según se ha apuntado (INSST, 2009), los esfuerzos específicos que supone la integración de los trabajadores inmigrantes deben reflejarse en un plan de apoyo cuyos objetivos pueden ir más allá de los límites de la empresa a fin de facilitar la adaptación desde el inicio. Al efecto, se ha recomendado ofrecer información y orientación sobre los recursos sociales con los que se cuenta (mediadores, asistentes sociales, fundaciones u otras figuras administrativas que les asesoren en los trámites legales, uso de los servicios



ciudadanos, etc.); adaptar los turnos; desarrollar planes de acogida profesional; ofrecer igualdad de oportunidades en el ámbito del acceso a los puestos de trabajo y la promoción interna; formar e informar a los candidatos en sus países de origen antes de partir al país de destino; así como incluir indicadores relativos a la gestión de la diversidad.

### **3.2. Iniciativas de acompañamiento y apoyo social en el lugar de trabajo**

Como se viene reiterando a lo largo de estas páginas, el apoyo social a los trabajadores inmigrantes en el lugar de trabajo reviste gran importancia en el proceso de integración de los mismos. En este sentido, se ha destacado la conveniencia de programar la participación de personas ya adaptadas en el entorno, con el fin de que puedan transmitir su experiencia y conocimiento a los inmigrantes recién llegados o con dificultades de integración (INSST, 2009). Más concretamente, una práctica destacable es la de designar un trabajador a modo de mentor o tutor que asista al trabajador inmigrante en el proceso de adaptación a la empresa. A través de procesos bien diseñados de *mentoring*, se contribuye a reducir los riesgos de ansiedad en el trabajador, teniendo en cuenta que se le ofrece la información necesaria para ver resueltas sus dudas ante lo desconocido y se promueve su inclusión adecuada en la organización empresarial. Se favorece, también así, un buen clima laboral dotado de cohesión al tiempo que disminuyen las probabilidades de rotación.

Si, con carácter general, cabe destacar el programa de acompañamiento personalizado de dos años que desarrolló L'Oréal España para las nuevas incorporaciones (denominado Follow-up and Integration Track), con el objetivo de establecer relaciones positivas duraderas entre los empleados, descendiendo al ámbito más específico de los trabajadores inmigrantes (AA. VV., 2016, p. 114), conviene referirse al proyecto instaurado en Zonas Verdes Cordobesas Acogida (Red Acoge, 2011, pp. 65 y 66). La empresa designa un mentor de la misma nacionalidad de la persona recién incorporada con el fin de facilitar y agilizar su adaptación al puesto de trabajo y a la empresa, acompañándola en su proceso tanto personal como profesional de incorporación. Se trata de ofrecer asesoramiento continuo y, si fuese necesario, se le pone en contacto con entidades o asociaciones externas para tratar cualquier situación en la que requiera asistencia.

Asimismo, el proceso de incorporación tanto en Ericsson como en Vodafone España incluye el acompañamiento inicial de un “buddy”, persona con experiencia en la compañía que actúa de guía para el nuevo empleado y le orienta sobre los aspectos más informales de la organización (Ventosa García-Morato, 2012, pp. 141-143).

Por su parte, la empresa belga de construcción Vanhout encontró una original manera de involucrar a los trabajadores en el Plan de Diversidad a través de un programa de formación de los llamados “builders’ godfathers” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009, pp. 80-85). Esta formación incluía habilidades en comunicación, colaboración y motivación. En concreto, se trataba de adquirir las competencias necesarias para abordar diferencias entre trabajadores de una manera positiva, como por ejemplo la distinta percepción en relación con los riesgos laborales sobre la base de influencias culturales igualmente diversas. Finalmente se contó con veinte “builders’ godfathers” para un total de ciento cuarenta trabajadores que se encargaron de estimular la comunicación en materia de seguridad y salud laboral, propiciando una adecuada cultura preventiva.

Por último, conviene poner de relieve que cada vez más empresas cuentan con Responsables de la Diversidad o Agentes de la Diversidad, cuyas funciones consisten en analizar, diseñar, implementar y evaluar grupos de trabajo y acciones relacionadas con la gestión de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Su acción permite identificar las necesidades y problemáticas específicas, visibilizar las representaciones atribuidas y los estereotipos discriminatorios sobre los trabajadores presentes en la empresa, así como proponer soluciones (Red Acoge, 2009, p. 56). Por poner algunos ejemplos, Orange dispone de un Manager de Cultura, Ética, Diversidad y Acción Social, mientras que Vodafone España cuenta con un Responsable de Diversidad (Ventosa García-Morato, 2012, p. 138). Asimismo, se aconseja contar con un “comité de diversidad”, formado por todas las áreas estratégicas de la empresa, dirección, sindicatos, mandos intermedios y personal de base (AA. VV., 2019, p. 134).

### **3.3.La formación en materias relacionadas con la diversidad cultural y su gestión**

La formación que aborde específicamente aspectos como los valores de la diversidad e inclusión, la gestión de conflictos interpersonales o la tolerancia forma parte de cualquier

estrategia destinada a promover un ambiente de trabajo más plural e inclusivo en el propósito más amplio de lograr un clima laboral adecuado. Lo cual tiene un notable impacto preventivo, pues la mejora del clima laboral contribuye sin duda a disminuir los factores de riesgos psicosociales.

En el marco de una incorporación transversal de la gestión de la diversidad, es cada vez más común la organización de cursos de sensibilización en la materia. Tales cursos permiten, además, adquirir herramientas para resolver conflictos y mejorar las capacidades de comunicación intercultural. No conviene perder de vista el desacierto de orientar las estrategias de integración exclusivamente hacia los trabajadores inmigrantes, pues se debe entender que también implica a los autóctonos. La adecuada adaptación no es un proceso unidireccional. Es por ello que se ha recomendado organizar talleres de gestión de la diversidad, impartir formación transversal en la adquisición de competencias de interculturalidad para todos los integrantes de la empresa y promover el desarrollo de actividades formativas que atiendan a las necesidades específicas, no solo laborales, de los trabajadores (Red Acoge, 2011, p. 70).

Entre las experiencias comparadas destaca la empresa Valeo, que proporciona un programa de formación con contenidos relativos a la diversidad accesible a la totalidad de los empleados. Con carácter presencial y permanente, permiten mejorar el desempeño de equipos multiculturales (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015, p. 117). Por su parte, Securitas Aviation cuenta con un Plan de formación en seguridad y un curso de formación a todos los empleados en “Habilidades Sociales”, lo que incluye trabajar temas de racismo y no discriminación, prejuicios y estereotipos (AA. VV., 2011, p. 115).

También cabe subrayar la práctica implantada por un grupo de empresas agrícolas que contratan a personas inmigrantes para trabajar en épocas de recogida de cosecha, y que detectó la conveniencia de formar a su plantilla en materia de gestión de la diversidad cultural. Con este fin, se solicitó a la Fundación Cepaim el diseño de un programa de formación online relativa a la gestión de la diversidad para el personal. En la misma línea, la empresa Indra forma a toda su plantilla en materia de diversidad y, en concreto, diseña la formación para cada trabajador con asignaciones adaptadas a las necesidades particulares en lo relativo a habilidades y capacidades (Abiétar, Bada, Gallego y Lores, 2014, p. 46).

Siguiendo con la relación de experiencias comparadas, BNP Paribas ha desarrollado una acción global de formación de personal en diversidad. Dicha acción se concreta en jornadas que pretenden favorecer la deconstrucción de estereotipos y la aparición de nuevas representaciones sobre la diversidad cultural. La formación tiene por destinatarios tanto los cuadros directivos como el conjunto del personal y se lleva a cabo en colaboración con una asociación no lucrativa especializada en gestión de la diversidad cultural. Inicialmente desarrollado mediante sesiones presenciales, ha incorporado la modalidad e-learning a través de módulos formativos en la intranet de la empresa. En concreto, se abordan aspectos como el contexto jurídico de la no discriminación y la promoción de la diversidad, la definición de conceptos y la identificación de situaciones que ponen en riesgo la idea de diversidad, la sensibilización frente a estereotipos y falsas representaciones culturales (Red Acoge, 2009, p. 95).

#### **4.Estrategia para promover el sentido de pertenencia y mejorar el clima laboral: especial referencia a la participación y la comunicación**

Ya se sabe que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada a la participación de los trabajadores en la empresa. La comunicación interna desde el necesario respeto a la diferencia resulta esencial para una adecuada gestión de la diversidad. En concreto, se ha recomendado la creación de espacios específicos, como comités o comisiones de diversidad, para el desarrollo de iniciativas que promuevan el diálogo interno y que favorezcan así la implicación de trabajadores, propiciando análisis y discusiones; formación en herramientas de interculturalidad para mejorar la comunicación de miembros de un equipo; así como la diversificación de métodos y canales de comunicación, tales como reuniones, buzones de sugerencias o cuestionarios de opinión. Se trata de fomentar la comunicación formal e informal, con métodos anónimos para expresar las necesidades y en varios idiomas para facilitar su uso (AA. VV., 2019, p. 83). También se ha recomendado al respecto realizar encuestas de clima laboral, cuya información puede utilizarse para la confección de otras buenas prácticas (Red Acoge, 2009, p. 107).

Resulta de interés destacar, a estos efectos, el protocolo establecido en Securitas Aviation para casos de acoso por nacionalidad, mediante el buzón del empleado, que es

anónimo (AA. VV., 2011, p. 115). Por su parte, para fomentar la comunicación interna, la empresa Ferrovial puso en marcha un buzón de sugerencias a través del cual los trabajadores de forma anónima pueden expresar quejas y propuestas (Abiétar, Bada, Gallego y Lores, 2014, p. 47). Dicha herramienta ha permitido a la empresa ampliar su información sobre el clima laboral en las oficinas, así como conocer deficiencias y realizar acciones de mejora que han generado un mejor funcionamiento de los grupos de trabajo. En el mismo sentido, Agromartín S. L. dispone de un buzón de quejas y sugerencias para que, de forma anónima, los trabajadores ayuden a la empresa a mejorar (AA. VV., 2011, p. 92).

La socialización de los miembros de la organización facilita la comunicación y promueve el bienestar, acrecentando la confianza mutua. En concreto, la utilización de técnicas de dinámica de grupos favorece la familiarización con el entorno, la vinculación con el grupo y el sentido de pertenencia al mismo. Conviene, así, fomentar el apoyo, estímulo y refuerzo positivo por parte tanto del resto de la plantilla como de la misma organización, teniendo en cuenta que su ausencia es una reconocida fuente de estrés. Este estrés se agrava con la falta de información (habría que recalcar en este contexto, comprensible) por la empresa a un trabajador para la prestación de servicios.

Asimismo, uno de los medios para mejorar las relaciones interpersonales en el grupo y, por lo tanto, el clima laboral radica en la realización de actividades dirigidas a la convivencia. Como propuestas, destaca la organización de foros y encuentros en los que los trabajadores puedan exponer aspectos de su vida que favorezcan el conocimiento y la interrelación con los demás o la organización en la empresa de un “Día de la diversidad” en el que se impartan talleres y cursos de formación sobre aspectos relacionados con la diversidad en el ámbito de trabajo (Red Acoge, 2009, p. 82).

Como experiencias comparadas, cabe citar la de Proexport, Asociación de Productores y Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia. Entre las actividades dirigidas a sus empresas asociadas hay una variedad de actividades interculturales, debido al hecho de que gran parte de las plantillas están compuestas por trabajadores de origen extranjero. Así, resulta de interés la organización de jornadas de convivencia y acogida a trabajadores polacos recién llegados (Red Acoge, 2009, p. 83).

Por su parte, la empresa Valeo celebra con actividades el día 21 de marzo, día mundial de la diversidad cultural (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad,

2015, p. 117), mientras que Mtng Experience celebró en 2015 la Semana de la Diversidad, con motivo de la cual se realizaron acciones formativas de diversidad cultural, cohesión en las organizaciones, así como actividades de ocio con el objetivo de fortalecer el compromiso de la empresa con la diversidad (Red Acoge, 2017, p. 66). Recurriendo a otra práctica de interés, en la planta Sony de Viladecavalls (Barcelona) se organizó un curso de formación para que los empleados autóctonos y aquellos extranjeros conocieran sus respectivas costumbres culturales y tradiciones (Red Acoge, 2009, p. 89).

### **5.El plan de acogida y su utilidad en el proceso de adaptación de los trabajadores inmigrantes**

En el caso de los trabajadores inmigrantes que llegan por vez primera a una determinada empresa, a los desafíos comunes a cualquier trabajador autóctono del tipo del desconocimiento sobre métodos de trabajo o dinámica organizativa, se unen otros específicamente vinculados al componente migratorio, como la comunicación en una lengua distinta de la propia, las diferencias culturales o el desconocimiento de la regulación normativa aplicable. De ahí que el Plan de Acogida se revele como herramienta de gran utilidad en la incorporación a un puesto de trabajo y la integración en el nuevo entorno laboral (entendiéndola como proceso bidireccional), pues se trata de procurar la óptima adaptación a través de la información y formación precisas, evitando o reduciendo los riesgos asociados a los trabajos que se van a llevar a cabo. La elaboración de planes de acogida favorece, en este sentido, la toma en consideración de las necesidades de los trabajadores en una fase inicial de planificación, sin esperar a acometerla una vez contratado el trabajador inmigrante, con lo que se evita la introducción de posibles modificaciones y correcciones a posteriori.

Se comprenderá, así, que una adecuada acogida no solo supone ventajas para la organización empresarial, en términos de eficacia en el puesto de trabajo y productividad, sino también para los trabajadores, cuyos niveles de ansiedad disminuyen al ver resueltas sus dudas y producirse una mejor integración en el grupo (FVEM, 2011, p. 4). Se tiende a promover una adaptación lo más temprana posible, al tiempo que se persigue consolidar un buen clima laboral, disminuyendo la conflictividad, mejorar la motivación y la creatividad

(el rendimiento está en buena parte asociado al bienestar psicológico), reforzar la cohesión grupal y el sentido de pertenencia al proyecto. De esta manera, el trabajador inmigrante recién incorporado comprende mejor los objetivos, sus cometidos y su lugar en la organización, mejora su implicación y aumenta su compromiso con la empresa. Desatender la importante etapa en la integración que constituye la acogida puede suponer una reducción de la productividad, llegando a implicar costes para la empresa asociados a altos niveles de rotación o absentismo.

Asimismo, un Plan de Acogida convenientemente preparado puede contribuir a reducir el posible estrés por aculturación. Éste es definido como el generado por procesos de interacción más o menos traumáticos que se producen en los individuos cuando realizan un cambio de su cultura a otra diferente e incluyen una amplia gama de sentimientos, emociones y conductas, tanto individuales como colectivas (Gálvez Herrer, Gutiérrez García y Zapico Martínez, 2011, p. 136). Al tiempo, procesos bien diseñados de acogida pueden ayudar a prevenir conflictos y prácticas discriminatorias, sin llegar, obviamente a eliminar su posibilidad pues no son el instrumento idóneo a estos efectos. El objetivo a largo plazo es, en definitiva, propiciar un entorno laboral saludable.

Debidamente traducido a la lengua materna del trabajador, se recomienda el siguiente contenido mínimo en los planes de acogida (FVEM, 2011, p. 35): mensaje de bienvenida, información sobre la empresa (datos generales del sector, datos de la empresa y planes de formación), información jurídico-laboral (convenio regulador, derechos y deberes de los trabajadores, normativa de la empresa o reglamento interno, representación de los trabajadores en la empresa y documentación básica sobre riesgos laborales), información sobre el entorno (local, regional y nacional), pautas culturales, servicios comunitarios (salud, educación, vivienda y alojamiento, emergencias y asociaciones de inmigrantes), así como un listado de las diferentes ONG y agentes sociales en las que apoyarse para problemas comunes.

Destaca la práctica de ASEPEYO (Red Acoge, 2011, pp. 63 y 64) en relación con la acogida de personal extracomunitario. El protocolo de acogida incluye un documento interno que, bajo la denominación de “Manual de acogida para personal extracomunitario”, recoge todos los trámites administrativos, oferta de servicios y alianzas con entidades que requiere la nueva persona trabajadora. Esta información se personaliza en aspectos tales

como el país de origen, el puesto de trabajo, la localidad de destino y el entorno socioeconómico y cultural.

Se han detectado otros ejemplos de buenas prácticas en el Grupo Mahou-San Miguel y en Red Eléctrica de España (Ventosa García-Morato, 2012, pp. 141-143). En el primero, existe un manual del entrevistador donde se incorporan aspectos como diversidad o igualdad, estándar para todos los procesos. Cada persona que se incorpora al grupo tiene un proceso de adaptación, un itinerario diseñado a medida donde se recibe formación sobre igualdad y prevención de riesgos. En cuanto a Red Eléctrica de España, dispone de un plan de acogida e integración específico para las nuevas incorporaciones, cuyo objetivo es incrementar el conocimiento de la organización y de sus procesos de funcionamiento a nivel general. Se trata de involucrar e identificar al empleado con la empresa y la cultura de Red Eléctrica de España, permitiendo a la persona adquirir conocimientos de tipo interfuncional y desarrollar las competencias de acuerdo con las necesidades de su puesto de trabajo. Además, se pretende facilitar el desarrollo profesional de los nuevos empleados y adaptar su proceso de formación a las necesidades concretas de cada persona y de la organización, identificando el potencial y los intereses personales del recién incorporado.

La empresa Agromartín S. L., por su parte, desarrolla un “Programa de inserción intercultural” (AA. VV., 2011, p. 92), a través del cual trata de fomentar la igualdad, la diversidad y la plena integración de todos los trabajadores sin que pierdan su propia identidad. Más en concreto, la empresa ha elaborado un plan de acogida en el que se contempla todo el proceso desde la llegada del trabajador inmigrante. Tras un primer contacto en el que se intercambia información para el conocimiento mutuo, respetando los códigos culturales, se consideran varios aspectos básicos como la edad, conocimiento de la lengua y profesión para decidir el grupo de trabajo donde integrarlo. A la hora de iniciar el trabajo se le asigna un tutor que acompañará al trabajador nuevo para enseñar las tareas que éste desempeñará durante la jornada laboral, y se organizan cursos de formación obligatorios y opcionales. Asimismo, se adecúan las infraestructuras de la empresa para atender las necesidades de los trabajadores. Por ejemplo, se cuenta con aulas de formación para impartir cursos de español, una sala con equipos informáticos e internet gratuito con videoconferencia para que puedan hablar y ver a sus familiares, una sala para el rezo, instalación de un teléfono público para que puedan estar comunicados sin necesidad de ir a



un locutorio e incluso una jaima intercultural para la celebración de eventos como las fiestas más representativas de cada cultura.

Por último, cabe referirse a la empresa Vanhout, que desarrolló un Plan de Diversidad en el que incluía un dossier de bienvenida con información sobre la prevención de riesgos, incluidos los psicosociales (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009, pp. 80-85). Las diferentes secciones del dossier eran fáciles de identificar y de consultar. Cada una de ellas contenía la información que se consideraba absolutamente necesaria y, cuando era posible, el texto aparecía ilustrado para garantizar su fácil comprensión.

## CAPÍTULO VII. El rol de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva para la prevención de riesgos psicosociales del colectivo de personas trabajadoras inmigrantes

### **1.Introducción**

El objetivo del presente capítulo es analizar la situación actual, el potencial y posibles formas de desarrollo efectivo, de dos instrumentos clave, en general, en las relaciones laborales y consecuentemente, también en materia de prevención de riesgos laborales: la actividad de los representantes de legales de los trabajadores en las empresas y el papel de la negociación colectiva. En concreto, se tratará de revisar la situación actual, y valorar sus posibilidades como instrumentos para la prevención de los riesgos psicosociales en general, y del colectivo de trabajadores inmigrantes en particular.

La realidad actual en materia de riesgos psicosociales, en todos los ámbitos y sectores, es que aún son considerados como “nuevos riesgos” en materia de prevención, y no precisamente porque sean una novedad, sino por la falta de conocimiento, y atención a los mismos que ha existido hasta ahora, y la ausencia de acciones específicas frente a estos, en contraste con otros tipos de riesgos más conocidos como los físicos, químicos o biológicos, que han sido, hasta ahora, objeto de atención preferente por las empresas y los servicios de prevención de riesgos laborales. A esto se suma el problema cultural que existe en relación a la salud mental, que siempre ha sido la gran olvidada en materia sanitaria y de prevención, probablemente por su condición de tabú y estigma en nuestra sociedad. Esto, lógicamente, no ayuda en ninguna medida a afrontar la prevención de riesgos psicosociales, dado que el bienestar emocional, que debería ser clave en el entorno laboral, e informador de las formas de gestión y organización del trabajo, se observan como

algo ajeno, desconocido, e incluso como un lujo en contraste con otros aspectos de la prevención.

Pues bien, si ya contamos con esa dificultad de partida, a esto se suma el hecho de que la población de trabajadores inmigrantes son especialmente vulnerables en materia de salud y seguridad laboral, y carecen del peso en el ámbito de reconocimiento de derechos de contenido social adaptados que les corresponderían, dadas sus importantes particularidades en materia de cultural, idiomática, y social, y por el hecho añadido de que tampoco son reconocidos, ni por la normativa, ni por los protagonistas de la prevención en las empresas, como un colectivo con necesidades especiales en relación a la adaptación de la evaluación y la planificación y adopción de medidas de prevención de riesgos laborales, a fin de conseguir que éstas sean reales y efectivas para ellos.

Así las cosas, como veremos, el papel de los representantes de los trabajadores en las empresas, y la negociación colectiva, pueden ser instrumentos clave en la consecución de ese reto que es, hoy por hoy, la seguridad y salud laboral frente a los riesgos generales, y psicosociales en particular, que afectan de forma especial a la población de trabajadores inmigrantes.

## **1. Configuración legal de la representación legal de los trabajadores en la empresa en la legislación española**

Es sabido que en nuestro país existe lo que denominamos el doble canal de participación y representación colectiva de los intereses de los trabajadores en la empresa: la representación legal, prevista en el Título II del Estatuto de los Trabajadores (ET), (delegados de personal y comité de empresa), y la representación sindical regulada en la Ley 11/1985 de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical, (secciones sindicales y delegados sindicales).

La representación sindical es voluntaria y, por tanto, su existencia dependerá de si los trabajadores se afilian a alguna organización sindical. Esta representación de los intereses de los trabajadores desde la dimensión del derecho de libertad sindical, cuenta con posibilidades de actuación (de hecho, por ejemplo, los Delegados Sindicales podrán participar, con voz pero sin voto, en las reuniones del Comité de Empresa, art. 38.2 LPRL),

si bien, es la representación unitaria de los trabajadores la que realmente tiene un potencial mayor en general, y en materia de prevención en particular. No es objeto de análisis en este apartado la representación sindical, pero sí se debe hacer constar que normalmente la existencia de una implantación efectiva de los sindicatos en la empresa, constituye en la práctica el inicio del protagonismo de los trabajadores en las relaciones laborales en la empresa, siendo paso previo que estimula la existencia de representación unitaria (Delegados de Personal o Comité de Empresa, según el caso). De hecho la propia regulación favorece esta relación sindicatos/representación unitaria de los trabajadores, dado que conforme establece el art. 67.1 ET, las organizaciones sindicales más representativas, o las que cuenten con una implantación mínima del 10% en los órganos de representación, (sin perjuicio de la posibilidad de la convocatoria por mayoría de los trabajadores), son las capacitadas para convocar las, mal denominadas, -pero con cierta razón-, elecciones sindicales. Además de esto, no hay que olvidar que los sindicatos - particularmente los más representativos-, realizan también un papel importante en materia de políticas sobre seguridad y salud laboral desde su potencial institucional, es decir, a través de la concertación social, el diálogo social, a los que se suma también el potencial papel en esta materia vía negociación colectiva (aspecto que se tratará en otro epígrafe del capítulo).

La representación unitaria de los trabajadores, prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se configura como el instrumento que hace efectivo el derecho laboral de participación de los trabajadores en las empresas (artículo 4.1.g ET), siendo regulados los instrumentos de participación en los artículos 61 y ss. del ET. Esquemáticamente, recordaremos que los instrumentos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa son Delegados de Personal (para empresas o centros de trabajo con más de 10 y menos de 50 trabajadores, y empresas con una plantilla de 6 a 10 trabajadores, si se acuerda su existencia por mayoría), y Comité de Empresa (para empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores, que también podrá constituirse en empresas con dos o más centros en la misma provincia o municipios limítrofes, cuyos censos no sumen los 50 trabajadores, pero sí alcance dicha cifra en su conjunto) y, en su caso, Comité Intercentros, (que es un órgano de representación de segundo nivel, formado por un máximo de trece

representantes de los diversos Comités de la Empresa, y que solo se constituirán si lo prevé el Convenio Colectivo).

Es preciso destacar dos características de la forma en que están regulados en nuestro país estos órganos de representación que afectan, sin duda, a la eficacia o simplemente a la existencia o no, de una actividad representativa en general de los trabajadores en su empresa, y consecuentemente en materia de prevención de riesgos.

Por un lado, nos encontramos con el hecho de que en empresas pequeñas, (hasta 6 trabajadores), no se regula la existencia de órganos de representación, y en las que tengan entre 6 y 10 existirá esta figura solo si lo deciden así los trabajadores. Por otro lado, el hecho de que esta representación, pese a estar legalmente prevista, requiere que los sujetos legitimados conforme con el artículo 67.1 ET promuevan elecciones, (sindicatos más representativos, sindicatos con un mínimo de 10% de los representantes en la empresa, o los trabajadores del centro del trabajo por acuerdo mayoritario).

Así pues, en las empresas en las que no se haya dado el paso de convocar elecciones no existirán estos instrumentos de representación, dado que se trata de un derecho que deben ejercitar los trabajadores, y que la empresa debe respetar, -y se supone que tampoco desincentivar, evitar o manipular en cuanto a la elección de sus miembros y/o su actividad y funcionamiento-, pero en ningún caso se configura legalmente como una obligación, y menos a nivel empresarial, el garantizar, o ni siquiera impulsar o alentar su existencia, lo cual, como luego se analizará, constituye la ausencia de lo que podría ser un elemento potenciador de su implantación en las empresas.

### **1.1. Competencias en materia de prevención de riesgos laborales los órganos de representación unitaria de los trabajadores. Especial referencia al papel de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud**

Pero ¿cuáles son las competencias y, por tanto, el potencial de los representantes legales de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en la empresa?, y ¿qué posibilidades de actuación tienen los representantes en materia de prevención?

En nuestro país, esta materia se regula, como todo lo referente a la columna vertebral de la seguridad y salud laboral, en la Ley 31 de 1995, de Prevención de Riesgos

Laborales (LPRL), -norma de desarrollo de la Directiva Marco 89/391CEE-. En esta norma se articula lo que podemos denominar una representación especial o específica de los trabajadores que sirve de instrumentos para hacer efectivos los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y que, como veremos, potencia poderosamente la capacidad de actuación en esta materia de los trabajadores.

Pero también el Estatuto de los Trabajadores (art. 64), regula las competencias generales de los representantes de los trabajadores, con amplias facultades en materia de derechos de información, consulta y participación, en general, del Comité de Empresa y de los delegados de personal (pese a no hacer mención expresa en su articulado a esta figura, es pacífica la extensión a estos de su contenido) y si bien, solo hace referencia en materia de salud laboral al derecho de ser informados sobre los índices de siniestralidad, y mecanismos de prevención que se utilicen, también se establece el derecho a *“emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas en materia de...f) implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos..”*, para lo cual recibirán información suficiente y adecuada, además de prever que los representantes emitan informe en 15 días desde la remisión por la empresa de dicha información. Es decir, que se establece la posibilidad de controlar y emitir opinión, sobre uno de los posibles factores generadores de riesgos psicosociales, derivados de la carga de trabajo. Ciertamente no es vinculante para la empresa, pero este derecho supone la posibilidad de fiscalización, y en su caso negociación, y control de las actuaciones empresariales en relación a este tipo de medidas que pueden constituir el origen de esta modalidad de riesgo psicosocial.

Por otro lado, el artículo 64.7 ET, prevé como competencias a ejercer por los representantes de los trabajadores, la *“vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral..”*, formulando si es preciso *“las acciones legales oportunas..”*; la *“vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa”*, y la *“vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato”*. En definitiva, la realización de una labor de fiscalización de todos los ámbitos de la normativa laboral, y en particular de las vinculadas a seguridad y salud laboral, y discriminación por razón de sexo, -que, aunque poco exploradas en la práctica, se saben

que son origen de riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras- (Velázquez Fernández, 2019<sup>13</sup>).

El apartado 8 del mismo artículo recuerda que todas estas competencias se suman a cualquiera otras que se establezcan en normas específicas, legales o reglamentarias, y el 9, hace referencia al potencial papel de la negociación colectiva en cuanto a posibles mejoras o desarrollo en el contenido del ejercicio de los derechos de información y consulta, respetando lo establecido en la ley y los reglamentos. En definitiva, es importante tener claro que este elenco de competencias, pueden y deben, ser potenciadas y desarrolladas por otras normas, incluidos los Convenios Colectivos, de las que se espera que ayuden a que el papel de los representantes sea más eficaz y completo, en su papel de control y de colaboración con la empresa para el mejor cumplimiento de la normativa laboral.

## **1.2.Los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos, y las competencias de los Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud**

Como ya avanzamos, en nuestro país la vigente LPRL regula las competencias de órganos de representación y participación específicos con el fin de hacer efectivos los derechos de participación y consulta (artículos 33 y 34 LPRL) que, no olvidemos, son derechos no de los representantes de los trabajadores, sino de los propios trabajadores directamente. El papel de los representantes legales especializados en prevención, es el de constituir un mecanismo o vehículo para ayudar a hacerlos efectivos y, realmente, son un plus en cuanto a garantizar el cumplimiento de la normativa sobre seguridad laboral, pero debe quedar claro que, la ausencia de estos representantes en la empresa, jamás excusará al empresario de su cumplimiento directo con los trabajadores.

Sin embargo, hay que advertir, que el legislador español opta por una regulación que vincula directamente a estos órganos de representación específicos, con los órganos de

---

<sup>13</sup> La tendencia a integrar en las empresas políticas de prevención de riesgos psicosociales y de igualdad de género, de forma complementaria, queda reflejada en la normativa internacional y europea sobre ambas materias. Las guías dictadas por el Comité Europea de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo en 2018, sobre modernización de las políticas de seguridad y salud laboral trabajan también en dicha dirección, apostando sobre el uso compartido de los instrumentos de diagnóstico e intervención para hacer frente a ambos problemas.

representación general de los trabajadores antes tratados, lo cual conlleva el traslado a este ámbito de los problemas que afectan a la representatividad unitaria de los trabajadores. Así pues, el problema, de nuevo, reside en que si no existe en las empresas órganos de representación unitaria, difícilmente existirá este segundo nivel de representación especializado en prevención de riesgos, -además de no estar previstos en ningún caso para empresas con menos de 6 trabajadores, al no existir tampoco obligación de representación unitaria-.

Como ya se ha dicho, esto no evita el cumplimiento empresarial de las obligaciones en materia de participación, consulta, e información a los trabajadores, que establece la LPRL, pero la realidad es que la ausencia de estos instrumentos de representación debilita enormemente su efectivo cumplimiento y la labor fiscalizadora, en general, en relación al cumplimiento de la normativa de prevención en las empresas.

Estos importantes órganos especializados en prevención, de representación de los trabajadores, en nuestro ordenamiento laboral son:

Los Delegados de Prevención, (artículos 35 y ss LPRL). Son elegidos, por y entre, los representantes legales de los trabajadores en la empresa, -salvo que el Convenio de aplicación establezca otra posibilidad, pero nunca será una elección realizada por la empresa, art. 35.4 LPRL-. Así pues, la norma deja clara su condición de norma mínima mejorable, y abre en su art. 35.4, la interesante posibilidad de que los Convenios establezcan otros sistemas de designación, (como podría ser la designación directa por los trabajadores). Sin embargo, diversos estudios realizados sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos en esta materia indican que realmente son pocos los que contienen referencias en este sentido, (existiendo algunos ejemplos de mejora sobre todo en los supraempresariales, y algunos provinciales).

En todo caso, es importante resaltar su papel especializado en prevención de riesgos, que hace de ellos una figura clave en cuanto al cumplimiento de la normativa laboral, y la adecuación de las medidas preventivas existentes en la empresa. La ley (art. 36 LPRL), les reconoce competencias de colaboración, fomento, consulta y vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa de prevención, a la vez que les otorga facultades específicas para llevar a efecto estas funciones; de forma que podrán (y deberán): acompañar a la Inspección de Trabajo en sus visitas y a técnicos de prevención en su labor de evaluación



de riesgos, “*pudiendo formular las observaciones que estimen pertinentes*”; tener acceso a la documentación e información relativa a condiciones de trabajo relacionadas con la seguridad y salud laboral; ser informados de los daños que sufran los trabajadores en su puesto, y de la información que reciba el empresario de los órganos responsables de la prevención; realizar visitas en los lugares de trabajo para vigilar y controlar el estado de las condiciones de trabajo; reclamar al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y de mejora de los niveles de protección, que el empresario deberá atender, y si se niega debe ser por razones que deberá motivar debidamente (art.36.4 LPRL) ; realizar propuestas al empresario y al Comité de Seguridad sobre medidas, o mejoras en la prevención; proponer paralización de la actividad empresarial, si procede.

Como se observa, el papel que cumplen los Delegados de Prevención es determinante por su contenido en parte de vigilante, en parte técnico, y en parte colaborador, en materia de prevención. Su potencial, por tanto, es enorme como instrumento garantizador de una eficaz actividad preventiva en el entorno laboral, aspecto, que, como veremos, han corroborado estudios sobre la materia a nivel internacional.

El Comité de Seguridad y Salud, es el órgano paritario de participación en la empresa para la consulta periódica y control de la evolución de las actuaciones de las empresas de mediano y gran tamaño (más de 50 trabajadores), en materia de prevención (art. 38 LPRL). Para las empresas de menor tamaño, estas funciones también se desarrollarán, pero por medio de la actuación de los Delegados de Prevención (art. Art. 36.1 LPRL), sin embargo, la inaplicación de la fórmula de reuniones trimestrales obligatorias, y a demanda de alguna de las partes y colegiadas, lógicamente resta eficacia al papel que en este sentido pueden jugar los Delegados de prevención, frente a la actividad del Comité de Seguridad.

El Comité de Seguridad (art. 39 LPRL), al ser un órgano de confluencia de información y toma de decisiones, son determinantes para lograr la tan ansiada integración de la prevención en las empresas. Las competencias legalmente reconocidas son, en concreto: a) “*Participar*” de forma activa en la realización de los planes y programas de prevención de la empresa, y se obliga a las partes a debatir, “antes de su puesta en práctica”, y también después..., sobre la elección sobre la forma de organización de la prevención en la empresa, el control sobre el adecuado funcionamiento de la actividad

preventiva, debate ante la introducción de formas de organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de prevención, y los proyectos sobre formación en materia preventiva. b) “*Promover iniciativas*” a la empresa sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, y para la corrección de las carencias o deficiencias que se detecten.

A tal fin, la norma reconoce facultades específicas en cuanto al acceso de información relativa a la Prevención en el centro de trabajo, con acceso a la documentación, e informes que estimen necesarios e incluso, la realización de visitas, o comprobaciones directas (art. 39 LPRL). En definitiva, un lugar de encuentro, puesta en común, debate, y toma de decisiones centrado en la seguridad laboral que, si se usa adecuadamente, es un instrumento enriquecedor para todos los protagonistas de la prevención de riesgos, -sin perjuicio del poder de dirección de la empresa, que lógicamente es quien tiene la última palabra, pero también la responsable directa de lo que suceda en la empresa en materia de prevención-.

A la vista de lo expuesto, podemos afirmar que nuestro ordenamiento articula instrumentos suficientes de representación general de los intereses de los trabajadores en la empresa, así como específicos relativos al cumplimiento y aplicación de las normas en materia de prevención de riesgos laborales. La cuestión que nos interesa, -y que analizaremos-, es si estos instrumentos de representación cumplen su objetivo y funcionan adecuadamente, con especial atención de cara a conseguir la prevención de riesgos psicosociales, y más en concreto para los trabajadores inmigrantes de Andalucía.

### **1.3.Opinión de los Estados de nuestro entorno sobre el papel de los representantes de los trabajadores y la prevención de los riesgos psicosociales: Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes, (ESENER)**

Una vez descrito el contenido de los instrumentos de representación de los trabajadores en España, y antes de analizar su problemática, es interesante conocer el resultado de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER), en concreto en torno a la valoración sobre la importancia del papel que juegan

la existencia y actividad de los representantes de los trabajadores, de cara a lograr una efectiva prevención de riesgos psicosociales en las empresas.

En junio de 2009, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) finalizó una gran encuesta realizada en numerosos centros de trabajo a nivel europeo sobre seguridad y salud laboral, basada en unas 36 mil entrevistas, en empresas de 31 países (Estados miembros de la UE, Noruega, Suiza, Croacia, Suiza y Turquía). La denominada ESENER, tiene como objetivo ayudar a diagnosticar los principales problemas en materia de gestión de prevención de riesgos, para ayudar a lograr una gestión eficaz en esta materia.

Pues bien, una de las principales conclusiones que se extraen de esta encuesta, se centra en el papel de la representación de los trabajadores en las empresas, en relación a la gestión y respeto a los derechos de seguridad laboral, siendo patente la importancia y la buena repercusión de la existencia y actividad efectiva de estos representantes de los intereses de los trabajadores, que se hace constar en las conclusiones de la encuesta, en los siguientes términos:

*“En los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo hay más probabilidades de que la dirección asuma un compromiso con la seguridad y la salud, y de que se adopten medidas preventivas para abordar... los riesgos psicosociales en particular.*

*• En los casos en los que la representación de los trabajadores se combina con un alto grado de compromiso de la dirección con la prevención de riesgos laborales, los resultados son especialmente buenos, y aún más cuando existe un Comité de Empresa o un sindicato de trabajadores en la empresa, así como cuando a los representantes se les imparte la formación y asistencia adecuada en esta materia.*

*• La ESENER confirma la necesidad de apoyar de manera continuada a los representantes de los trabajadores en lo que se refiere a la seguridad y salud laboral.*

En los datos publicados hay una referencia directa al tema, donde se valora la potencial «repercusión de la participación formal de los empleados en la gestión de los riesgos para la seguridad y la salud», y se concluía que todas las medidas para la gestión de los riesgos generales de seguridad en el trabajo investigados en el estudio «se aplicaban más cuando existe una representación formal general en el centro de que se trate».

Se determinó que la existencia de políticas, sistemas de gestión y planes de acción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), guarda una correlación positiva con la presencia de mecanismos de consulta a los trabajadores.... Se corroboró que, *cuando existe representación de los trabajadores en empresas de menor número de plantilla, tales efectos son aún más pronunciados que cuando se da dicha representación en empresas más grandes.*

Se observó también que la presencia de una representación formal se asocia a una mejor percepción del éxito de las medidas en la gestión de los riesgos, y se argumentó *que «la presencia y la intervención de la representación de los trabajadores contribuye indudablemente a garantizar que tales políticas y planes de acción de seguridad laboral se pongan realmente en práctica»...*

Principales resultados del análisis empírico: • Los factores asociados a la existencia de representación de los trabajadores, evidencia que *“dicha representación es más común en las grandes entidades, en el sector público, en las organizaciones con una proporción superior de trabajadores de edad avanzada y en los lugares de trabajo donde la seguridad y la salud y las opiniones de los trabajadores se perciben como elementos prioritarios”*. • Se ve un vínculo directo entre el nivel de compromiso de la dirección con la seguridad y la salud, que en combinación con la representación de los trabajadores (y, en particular, la representación en materia de SST de índole tanto general, como específica), actúan en pro de cada una de las medidas de gestión de la Prevención. *Los trabajadores encuestados de empresas en las que existen tanto regímenes de representación de los trabajadores, como elevado nivel de compromiso de la dirección con la Prevención, tienen casi diez veces más probabilidades de declarar que su empresa aplica una política de salud y seguridad documentada, que los trabajadores encuestados de lugares de trabajo en los que no hay representación de los trabajadores. Además, los análisis indican que, en general, la gestión de riesgos psicosociales es más probable en los lugares de trabajo en los que existe representación de los trabajadores y, en particular, en los casos en que el compromiso de la dirección con la salud es elevado.*

Los resultados indican que, *“en las organizaciones en las que se dota a esta representación de un contexto apropiado en el que actuar, es más probable que exista gestión de la Prevención y que esta resulte más eficaz”*. Dicho contexto incluye unos

niveles elevados de compromiso de la dirección en materia de prevención, una formación global de los representantes de los trabajadores, la provisión de un sistema y mecanismos de apoyo para la ejecución de las políticas y las medidas de Seguridad, y la asignación de un papel activo y reconocido en la gestión ordinaria de la seguridad y salud, tanto en lo que se refiere a los riesgos tradicionales como a los psicosociales.

*En línea con estudios nacionales, las comparaciones sectoriales muestran una mayor presencia de la representación en las empresas proveedoras de suministros básicos, sector público e industria.*

Por países, el porcentaje de empresas con representación de los trabajadores, tanto a nivel general como a nivel especializado en el terreno de la prevención, combinado con un elevado compromiso de la dirección, es más alto en los países escandinavos y menor en los países más pequeños del sur de Europa.

Estas conclusiones, son coherentes con estudios anteriores y avalan estos, en cuanto a que: *a) identifican la representación de los trabajadores como una parte esencial que garantiza la eficacia en la gestión de los riesgos laborales psicosociales, y b) ponen de relieve que el contexto en el que actúan los representantes de los trabajadores constituye un factor importante en la relación entre estos y la gestión de los Seguridad Laboral.*

La traducción de las conclusiones del informe, de cara a desarrollar políticas que apoyen en el papel de los representantes legales de los trabajadores, como pieza clave para lograr la eliminación de riesgos psicosociales. Para los responsables de la formulación de políticas, el mensaje que se deriva del ESENER es doble:

- a) Se confirman la necesidad de un apoyo continuado (por parte de Administración e instituciones), a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud, y a las condiciones previas que contribuyen a identificar las buenas prácticas allí donde se den; b) En segundo lugar, las condiciones previas para la aplicación eficaz de los requisitos legales relativos a la representación de los trabajadores en materia de prevención en la UE existen solo en una minoría de lugares de trabajo, y el número de estos parece que disminuye. c) Se necesita avanzar en investigación, porque muchas de estas consecuencias siguen estando insuficientemente documentadas en cuanto a su repercusión en la participación*

*efectiva de los trabajadores y sus representantes en los mecanismos establecidos para mejorar la seguridad y salud laboral...*

#### **1.4.Problemática de la configuración en España de la representación legal de los trabajadores, y su efecto en materia de Prevención de Riesgos Laborales**

Tal y como ya comentamos, en España la regulación de la representación de los trabajadores, y los instrumentos especializados de representación en materia preventiva, son suficientes en cuanto a su regulación sobre competencias y facultades, y como hemos visto su importancia en materia de garantía de derechos vinculados a la seguridad y salud laboral, y más en concreto frente a riesgos especialmente complicados de abordar como los psicosociales, son clave para obtener una prevención de éxito.

La cuestión que queremos plantear ahora es si dichos instrumentos de representación tienen importancia real en las relaciones laborales de las empresas de nuestro país, si son utilizados debidamente, y si su regulación es la más adecuada para dar respuesta a las necesidades representativas de los trabajadores.

Pues bien, como vamos a ver, las cifras dicen que algo falla, porque la mayoría de las empresas en España, -que, como es notorio, son mayoritariamente pequeñas y medianas, (Peyme)-, no cuentan con representación unitaria, en muchos casos por no alcanzar el número mínimo de plantilla que, como hemos visto, exige plantillas con un mínimo de once trabajadores para considerarse representación legal exigida legalmente, (y a partir de seis como opcional para los trabajadores). Es decir, que por la configuración legal ya dejamos fuera de estos instrumentos representativos a muchas empresas, y muchos trabajadores de nuestro país.

Por otro lado, las Peyme que sí alcanzan el número de trabajadores que justifica la existencia de representación legal de los trabajadores, no cuentan tampoco en su mayoría con este tipo de instrumentos, por no haberse convocado nunca elecciones. La falta de iniciativa obrera, vinculada sin duda a la precariedad laboral, la posición reticente de las empresas, y la falta de “cultura sindical” de la población en nuestro país, son elementos añadidos que lastran la participación de los trabajadores. La prueba está en los datos que, en concreto, muestran que el 80% de las empresas españolas con 6 o más trabajadores no

cuentan con representación legal de los trabajadores, siendo empresas *“baja afiliación, sindical o ninguna, dificultad para conseguir candidatos, hostilidad empresarial a la convocatoria de elecciones, etc..”*, *“lo que afecta al 50% de los trabajadores asalariados, y especialmente a las empresas con plantillas de entre 6 y 10 trabajadores, con más del 91 % de las mismas sin representación unitaria”*, (Vivero Serrano, 2017, p. 10). A esto se suma, lo que es de todos conocido: que la existencia de trabajadores con contratos temporales, los que tienen contratos a tiempo parcial, y en general los que tienen condiciones más precarias, (ni que decir sobre los que trabajan en condiciones irregulares), son los que presentan menor nivel de participación sindical y en materia de representación unitaria, pero también sucede esto en relación a las plantillas de las Pyme, frente a las de mayor volumen, y en los sectores productivos más tradicionales (industria, agricultura..), frente al sector servicios, (Alós, 2014, p. 5), lo que evidentemente repercute en las condiciones preventivas de estos trabajadores.

Siendo esta la realidad a la que nos enfrentamos, es obvio que urge incorporar a las agendas políticas y social medidas de fomento de la celebración de elecciones en las empresas sin representantes, *“que podrían tratarse de medias como las etiquetas o certificados de calidad social, ventajas en la contratación pública a empresas con representación unitaria, bonificaciones, campañas de concienciación...y reforzar la obligatoriedad legal de la representación unitaria en España, más teórica que real,”* (Vivero Serrano, 2017, p. 10).

En este mismo sentido, no parece descabellado afirmar que es precisa una revisión de la regulación de estos instrumentos en relación a varios aspectos como son: la forma de elección, (ampliar la posibilidad convocar elecciones a sindicatos sin la consideración de más representativos cuando no se haya convocado nunca elecciones en la empresa, e incluso la simplificación del proceso de elección, como ejemplos.); la superación de la configuración de estos instrumentos de representación como modelo basado solo y exclusivamente en los centros de trabajo, -modelo que el profesor Vivero propone cambiar ampliando la posibilidad *“dispositiva, basada en la negociación colectiva”* de sustituir por la empresa en su conjunto, mejorando las posibilidades que ofrece el que considera obsoleto modelo de representación unitaria por centros de trabajo, que ofrezca respuesta a un nuevo y cada vez más numeroso modelo de empresas grandes, pero con diversos centros

de trabajo con plantillas pequeñas o dispersas e irregulares, denominadas “*empresas complejas*”-; a lo que se debería sumar, la tan necesaria fiscalización sobre el funcionamiento y la legitimidad de los representantes electora por parte de la Inspección de Trabajo, y la posibilidad de establecer la obligación empresarial de informar y facilitar activamente el ejercicio de los derechos de representación a los trabajadores. Realmente estos aspectos exceden el objetivo de la presente investigación, si bien, cuanto menos hay que plantearlo, dado que todo lo demás sería equivalente a empezar a construir una edificación sin cimientos.

Sin perjuicio de lo anterior, -y dejando constancia de que su revisión garantizaría la existencia de estos instrumentos de representación de los trabajadores en términos generales-, otra posibilidad que se puede plantear, a efecto de la protección específicamente de los intereses de los trabajadores en materia de Prevención, sería la revisión de la forma de elección de los Delegados de Prevención, desvinculándola de la representación unitaria de los trabajadores, de forma que se evite la limitación que existe actualmente en cuanto a sus existencia, de cara a garantizar en todo caso la existencia de una representación especializada en Prevención. De hecho, en otros países de nuestro entorno existen diferentes formas de elección de los representantes específicos en materia de seguridad y salud laboral, con distintas fórmulas, interesantes como son:

La elección directa de Delegados de Prevención por los trabajadores amparados por el Convenio Colectivo que sea de aplicación; Elección directa por los trabajadores afectados (empresa o centro de trabajo); elección por las secciones sindicales implantadas en la empresa; la elección por el empleador directamente (nada recomendable, en mi opinión), y la prevista en nuestra norma, es decir, elección por y entre los representantes legales de los trabajadores electos, (Payá Castiblanque, 2014, p. 26).

Como se observa, las posibilidades son múltiples, variadas, y está claro que una reforma legal en el sentido de desvincular la elección de los Delegados de Prevención de la representación unitaria, o al menos establecer formas de elección directa de estos representantes especializados, (que como ya se comentó, podría hacerse vía Convenio Colectivo, pero así no se extiende de forma garantizada a todas las empresas..), que asegure su existencia con la exigencia legal de proceder a dicha elección alternativa cuando



no exista representación unitaria en la empresa, podría ser el mecanismo para garantizar la presencia de los mismos en todas las empresas, y en todos los sectores.

En cuanto al problema de las empresas que no cuentan con Delegados de Prevención por contar con plantilla que no exceden de 6 o 10 trabajadores (según el caso), la ausencia de dicha figura se subsanaría también con la “desvinculación” de la representación unitaria, de forma que la designación directa por los trabajadores se realizaría sin el yugo del umbral mínimo exigido para su existencia. Prueba de que esta medida podría ser un acierto lo constituyen los resultados comprobados en países de nuestro entorno que se rigen por esta regla, así, *“países como Italia, Suecia o Reino Unido, donde no existe umbral mínimo, presentan las tasas de representatividad más elevadas” en materia de seguridad laboral de los trabajadores*, (Payá Castiblanque. 2014, p. 28).

Para completar esta materia, en el siguiente epígrafe se plantearán otras medidas “impulsoras” del importante papel de los representantes legales de los trabajadores de cara a hacer realidad la lucha frente a los riesgos laborales de los inmigrantes en Andalucía.

### **1.5. Mecanismos para hacer efectivo el papel de los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos psicosociales del colectivo de trabajadores inmigrantes**

En el presente apartado se expondrán distintas vías de actuación que pueden ser útiles para lograr potenciar el trascendental papel de los representantes de los trabajadores, y la protección de los trabajadores inmigrantes en materia de prevención.

#### **1.5.1. Propuesta de una regulación específica relativa a Prevención de Riesgos Psicosociales y trabajadores inmigrantes. El potencial de la negociación colectiva como refuerzo del papel de los representantes legales de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos**

La principal medida para lograr la ansiada potenciación de la efectividad del papel de los representantes legales de los trabajadores en general (sin perjuicio de lo ya expuesto en relación a la problemática sobre niveles de representatividad en nuestro país), y en materia

de Prevención de Riesgos en particular, reside en la necesidad de una regulación específica en relación a ambas materias: que atienda las particularidades de los riesgos psicosociales, y que trate y regule al colectivo de trabajadores inmigrantes como trabajadores especialmente vulnerables en materia de seguridad y salud laboral. Esto dotaría al colectivo de trabajadores inmigrantes de obligaciones específicas para el empresario principalmente en materia de formación, información, y protección vinculada a riesgos específicos como los psicosociales, justificadas por sus especiales características y dificultades idiomáticas, culturales y sociales.

Dicha regulación actualmente no existe, dado que en la Ley de Prevención de Riesgos no se contempla como colectivo especial el de los trabajadores inmigrantes, (pero sí a otros colectivos como los menores de edad, trabajadores temporales, trabajadores especialmente sensibles, y mujeres en procesos de maternidad natural). Esta regulación específica que señalamos podría realizarse de forma puntual y transversal en las diferentes normas de desarrollo de los distintos aspectos referentes a seguridad y salud laboral, o de forma concreta incluyendo a este especial grupo de trabajadores como colectivo vulnerable en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y desarrollar las medidas concretas a adoptar en cada aspecto en una norma reglamentaria.

En todo caso, -y sin perjuicio de la anterior propuesta de *lege ferenda*-, desde el punto de vista práctico, lo más realista, hoy por hoy, es reivindicar, apoyar y potenciar el papel de la negociación colectiva en torno al tratamiento especial de los trabajadores inmigrantes y su exposición a los riesgos psicosociales, entre otros.

El papel de la negociación colectiva se analizará de forma particular en el siguiente epígrafe, pero se hace constar aquí por ser uno de los instrumentos que pueden impulsar, en concreto, el papel de los representantes legales en materia de prevención de riesgos laborales, -además de otras vías, como el instrumento fiscalizador de la Inspección de Trabajo-, y es, como hemos dicho, la vía más realista y directa para hacer realidad el cumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales en general, y de naturaleza psicosocial en particular, adaptada a las características de las empresas, sectores y a las necesidades de los trabajadores inmigrantes.

### **1.5.2. El potencial papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la inexplicable desatención en materia de protección del derecho de participación de los trabajadores en la empresa y en materia preventiva por medio de representantes**

Una de las posibles vías que reforzarían el papel de los representantes legales de los trabajadores en las empresas en general, y en su papel de apoyo a la prevención de riesgos psicosociales de los empleados inmigrantes en particular, es la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Analizando el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo para el año 2019/2020, Resolución de 11 de abril de 2018, (BOE núm. 95, 19/04/ 2018), vemos que en su contenido no existe referencia alguna a las irregularidades en materia de representación unitaria de los trabajadores en las empresas (control de posibles manipulaciones en las elecciones a representantes de los trabajadores, inacción de representantes de los trabajadores por presiones de la empresa, o simplemente inexistencia de representación legal de los trabajadores por miedo a las represalias de la empresa, entre otras posibles situaciones que requerirían de actuación inspectora). Es decir, que no se valora como un problema, ni de primer, ni de segundo orden, el control de la legalidad en materia de representación unitaria de los trabajadores en las empresas.

En cambio, en el informe sí existe referencia a la protección de los trabajadores inmigrantes; en concreto la “Línea de Actuación número 61” sobre trabajadores inmigrantes, se establece el: *Ejecutar un plan de actuación para mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes, favoreciendo un mejor conocimiento de sus derechos sociales y de las vías para ejercitarlos, incluido el recurso a la Inspección de Trabajo.*

Por su parte la Línea 68, sobre “*Elaboración de guías técnicas de actuación*”, prevé “*la elaboración de guías técnicas de actuación en materia de riesgos específicos*”, y en la “*Línea de Actuación número 73*” del mismo informe prevé la realización de *Nuevas campañas de alcance general: Diseño de nuevas campañas, derivadas del análisis de situaciones relacionadas con las condiciones laborales de los trabajadores, (tipo de contrato, economía sumergida, subcontratación, envejecimiento de la población laboral, riesgos psicosociales)*”.

En definitiva, se valora la necesidad de informar de forma especial y específica a los trabajadores inmigrantes de sus derechos laborales en general (lo que incluiría en materia de seguridad en el trabajo), se señala también, como objetivo prioritario y próximo, de la Inspección la realización de campañas de específicas para hacer frente a las condiciones de trabajo, mencionando expresamente los riesgos psicosociales.

Sin embargo, es necesario reivindicar en esta materia, por resultar imprescindible para la efectividad de prevención en las empresas, la actuación fiscalizadora, informadora o si se quiere incluso asesora, de la Inspección de Trabajo en materia de impulso para el efectivo cumplimiento en las empresas del derecho de participación, consulta e información de los trabajadores. Ya sea con campañas que impulse la convocatoria de elecciones a representantes legal de los trabajadores, ya sea controlando la efectiva representación especializada en materia de Prevención, o con la exigencia a las empresas de implantación de fórmulas de participación directa de los trabajadores. Es por ello que debería ser una línea de actuación prioritaria en este sentido vinculada a la seguridad y salud laboral de la Inspección en los próximos años, y más concreto en la materia que nos ocupa: riesgos psicosociales, y trabajadores inmigrantes.

### **1.5.3. El potencial papel de los interlocutores sociales desde la participación institucional y el diálogo social**

Aparte del papel que los interlocutores sociales juegan en el ámbito de la negociación colectiva, y que de tanta importancia es en materia de Prevención de Riesgos, también hemos de recordar que tanto las patronales como los sindicatos más representativos tienen reconocida legalmente un importante papel institucional, que se traduce en la capacidad de impulsar normas, reclamar y gestionar medidas de diversa índole, negociar acuerdos, convenios, campañas, en definitiva, impulsar lo que consideren prioridades en relación a sus competencias.

De hecho, los interlocutores sociales forman parte de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, previsto en el artículo 13 de la LPRL, que actúa como órgano colegiado asesor de las Administraciones en la formulación de las políticas de prevención, además de ser órgano de participación institucional. También se les reconoce

competencia en todos los aspectos relacionados con actuaciones llevadas a cabo por las Administraciones en materia de promoción, vigilancia y control sobre el efectivo funcionamiento de los sistemas de Seguridad y Salud laboral.

También forman parte de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, adscrita a la Comisión, con competencias de fomento, mediante acciones, información, formación, etc., de la mejora de las condiciones de trabajo, con especial atención sobre las pequeñas y medianas empresas.

A esto se suma su capacidad de decisión en el ámbito de la negociación colectiva que, como ya hemos dicho, es de capital importancia. La LPRL permite establecer medidas de muy diversa índole, pero sobre pueden garantizar mecanismos de representación en materia preventiva, pudiendo por ejemplo, crear *“comisiones paritarias sectoriales que cubran mejor las necesidades particulares de cada sector, siendo por tanto una figura relevante en aquellos en los que exista altas tasas de siniestralidad”*, (García. 2009). En definitiva, instrumentos de adaptación de las necesidades en materia de participación que puede dar respuesta a necesidades específicas como sucede en el caso de dos aspectos, como hemos visto, especialmente desprovistos de regulación específica: la prevención frente a riesgos psicosociales, y el tratamiento específico de los riesgos que afectan a los trabajadores inmigrantes.

En todo caso, siempre existe la vía general y en distintos ámbitos, de la concertación y el diálogo social propio de los interlocutores sociales a los que nos referimos. De hecho, tal vez el ejemplo más importante de este tipo actualmente lo constituye la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015/2020, (Consejo de Ministros 2015), acordada por la Administración General, Comunidades Autónomas e Interlocutores Sociales. En este acuerdo, se destaca el papel de los representantes de los trabajadores, que es clave en la negociación colectiva de los riesgos psicosociales, incorporando como Objetivo Cuarto: *“Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”*.

En concreto, a nivel autonómico, en Andalucía, contamos ya con siete acuerdos de concertación social, que entre los temas y objetivos que marcan incluyen materias de seguridad y salud laboral, (el último, el VII Acuerdo de Concertación Social, aparte de

Acuerdos diversos como el relativo a la calidad y estabilidad en el empleo y de apoyo a la negociación colectiva de 2018). En este contexto surge el “*Plan General de PRL de Andalucía*” de que surge el Instituto Andaluz para la PRL, y se impulsó una red de Laboratorio-Observatorios especializados en materias relevantes, entre ellos el de riesgos psicosociales –LAPRISCO-.

Así pues, podemos concluir que, de cara al necesario desarrollo de una concreta política legislativa, social, en materia de prevención de riesgos psicosociales para la población trabajadora inmigrante que, hoy por hoy, es evidentemente insuficiente y necesaria, y en concreto a la potenciación del papel de los representantes de los trabajadores en esta materia, y potenciar la regulación de estas materia en la negociación colectiva, esta vía de participación, e impulso político de los agentes sociales es, sin duda, un instrumento de apoyo a reivindicar.

#### **1.5.4. Modelos de previsiones específicas en la negociación colectiva sobre representación de los trabajadores y prevención de riesgos psicosociales**

El artículo 35 de la LPRL que regula los Delegados de Prevención en la empresa, evidencia la importancia de la negociación colectiva en relación a las posibilidades y potencialidades de la representación, participación y consulta de los trabajadores, cuando en su apartado 4, expresamente dice que, sin perjuicio de lo regulado en dicho artículo, “*en la negociación colectiva, o los acuerdos de empresa..., se podrá acordar que las competencias reconocidas a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio Convenio o Acuerdo*”, y que “*dichos órganos podrán asumir competencias generales respecto al conjunto de centros de trabajo...en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos*”. En definitiva, la norma delega la posibilidad de regular de forma alternativa los mecanismos de representación en materia preventiva para hacerlo más efectivo y adaptado a cada empresa.

Pues bien, en la práctica esta posibilidad está poco explorada y explotada, aunque desde hace algunos años han ido surgiendo Convenios que pueden servir de ejemplo de cara a trasladar su utilidad al tejido empresarial de Andalucía, para potenciar el papel de los

representantes de los trabajadores en materia de protección frente a los riesgos psicosociales en general, y los que afectan a los trabajadores inmigrantes en particular, como son los siguientes:

Existen Convenios Colectivos que prevén la intervención de los órganos de participación de los trabajadores ante los riesgos psicosociales que puedan generarse en la empresa. Dentro de este grupo puede diferenciarse en función del órgano que ha de intervenir y la actividad para la que se establece esta participación.

Así, por ejemplo, se observan opciones como las siguientes: En algunos casos el órgano designado es el Comité de Seguridad y Salud, que habrá de intervenir en el desarrollo de un procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales (IV Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. BOE 18 de abril de 2006); otros optaron por la creación de mecanismos específicos de prevención y detección de riesgos psicosociales, (I Convenio Interprovincial de Empresas de Jardinería. BOE de 18 de julio de 2007; Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. BO Comunidad de Madrid de 8 noviembre 2010);

En otros Convenios se opta por la adaptación de los sistemas de evaluación de los riesgos psicosociales, que ha de realizarse por la Comisión Mixta del Convenio (Convenio del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias. BOE 17 de junio de 2008). IV Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 18 abril 2006) Artículo 117. Riesgos psicosociales. En el seno del CESS dentro del período de vigencia del Convenio, se desarrollará un Procedimiento de Evaluación de riesgos psicosociales...; Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos (BO Comunidad de Madrid, 8 noviembre 2010). El Comité Central de Seguridad y Salud: Elaborar procedimientos de actuación ante agresiones a trabajadores. Ante acoso sexual, acoso racial, cultural o étnico. Planes de actuación en materia de seguridad activa y pasiva en los centros. Elaboración de mapas de riesgos y planes de prevención en los centros que permitan una actuación organizada en los distintos niveles de intervención (preventiva, social, judicial, etc.).

## **2.Potencial de la negociación colectiva para la prevención de riesgos laborales psicosociales del colectivo de trabajadores inmigrantes en Andalucía**

### **2.1.Introducción**

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos como es sabido, es la norma de referencia en materia de protección frente a los riesgos laborales en términos generales, sin embargo en ella no se hace referencia alguna en particular a los riesgos psicosociales, ni tampoco existe normativa reglamentaria específica sobre la materia. Es cierto que existe regulación de algunos aspectos que redundan en factores de riesgos psicosociales (normas sobre trabajo a turnos, tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, igualdad de trato), pero sin una dimensión global de la cuestión.

También contamos en esta materia con cierta regulación diversa y dispersa tanto a nivel internacional, como diversas Recomendaciones de la UE y de la OIT, e incluso referentes no estrictamente normativos, como “normas técnicas” del INSHT y organismos similares pero, de nuevo, relativas a riesgos concretos que afectan a la salud como violencia laboral, acoso, estrés, y similares. pero sin constituir una referencia real a nivel del concepto de riesgos psicosociales.

Sin embargo, y pese al problema que supone la ausencia de una regulación específica en materia de prevención de riesgos psicosociales, la posición de nuestro país y sus interlocutores sociales expresada en diversos acuerdos de concertación social, se centra, acorde con la propia LPRL. Efectivamente, esta posición es la que se deduce de la lectura de la LPRL, de forma que no existe una referencia específica a la problemática de los riesgos psicosociales, (ni a ningún otro en particular), pero cuenta activamente con la negociación colectiva como fuente de prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, ya sea como mejora de la propia ley –que actúa como norma mínima-, o como desarrollo de la misma, según los casos (artículos 1 y 2.2 LPRL).

Es cierto que los Convenios Colectivos tienen la capacidad de adaptar la regulación a las necesidades reales y concretas de cada sector y las características propias de los riesgos que afectan a los trabajadores de los mismos, y a su vez a trabajadores especialmente sensibles como sucede en el supuesto de los inmigrantes, sin embargo el problema es si los



negociadores de los Convenios dan importancia a la materia, y si tienen capacidad técnica, e iniciativa e imaginación para buscar soluciones y transformarlas en cláusulas de Convenios, y la realidad es que esto no existe hoy por hoy.

## **2.2.La negociación colectiva en Andalucía y la prevención de riesgos psicosociales**

Pese al, ya comentado, potencial de la negociación colectiva en esta materia, y la necesidad del mismo en la consecución de lograr medidas para luchar contra los riesgos psicosociales, hemos de decir que, en el ámbito andaluz no existe un acuerdo a nivel autonómico específico y relevante dedicado a la prevención y, por tanto tampoco frente a riesgos psicosociales de cara a marcar un referente para la negociación colectiva a nivel de Andalucía.

Sin embargo, sí existen referencias en ciertos Acuerdos marco, y Convenios Colectivos en relación a algunos aspectos preventivos y en determinados sectores. Por ejemplo, en el sector de la construcción –Acuerdo de creación de la Comisión Regional para la Prevención en el Sector de la Construcción de Andalucía-, o en el ámbito del empleo público –Acuerdo de noviembre de 2001, del Consejo de Gobierno, que aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre derechos de participación en materia de PRL en el ámbito de la Administración de la Junta- A la vista de ejemplos como estos, coincido con el profesor Molina, en que bien podría haberse seguido alguna fórmula análoga de acuerdos específicos para los riesgos emergentes, una vez expresado el compromiso en esta materia en el marco del VI Acuerdo Concertación Social.

En todo caso, no es este un problema solo regional. Así, a nivel estatal es cierto que suelen hacerse referencia en materia de seguridad y salud laboral en los Acuerdos interconfederales firmados periódicamente en nuestro país por los interlocutores sociales, pero tampoco podemos decir que en relación a esta materia realicen un trabajo significativo. En concreto, solo el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015/2017, -BOE de 20 de junio de 2015-, hacía referencia a esta materia en el capítulo II, apartado 7, pero sin incidir realmente en términos generales sobre la problemática de los riesgos psicosociales, aunque sí en relación a dos de sus factores de riesgo como el estrés laboral y la violencia en el trabajo, aunque lo hace solo invocando, a efectos de negociación

de convenios en esta materia, al Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral de 2004, y el Acuerdo europeo sobre violencia en el trabajo de 2007).

### **2.3. Valoración de la incidencia en la negociación colectiva de Andalucía de la prevención de los riesgos psicosociales**

A poco que se analice el contenido de cláusulas relativas a salud y prevención de riesgos, se evidencia que la presencia de previsiones convencionales en materia de riesgos psicosociales es aún muy limitada, y la mayoría de las veces las cláusulas relativas a esta materia son simples transcripciones de la ley o meros propósitos. Aunque es cierto que, desde hace unos diez años a esta parte, hay un incremento en el nivel de atención particularizada a la Prevención de Riesgos, (en la mayoría hay algún artículo específico, y en todos los Convenios de sector a nivel autonómico hay un capítulo referente a salud laboral), es difícil encontrar Convenios Colectivos a nivel andaluz que incluyan un tratamiento específico y en términos globales sobre los riesgos psicosociales, -en algunos, sobre todo los firmados en el ámbito de la Administración Pública, al menos, se menciona, pero poco más: I Convenio Colectivo de la Agencia Pública Andaluza de Educación (26/2/2020)-; IV Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas Andaluzas (BOJA 36, 23/02/2004), *artículo 45.4, Las Universidades, a través de su Servicio de Prevención, prestarán especial atención en las evaluaciones a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales...-*.

La práctica más común de la negociación en esta materia es establecer criterios generales sobre prevención, la mayoría de las veces con muy poco contenido regulador, poco o nada innovadores, y mucho del contenido del articulado se limita a copiar la norma o estableciendo mínimas mejoras, o matizaciones.

En relación a riesgos psicosociales, o específicos en relación a trabajadores inmigrantes, como se ha indicado, no existe tratamiento real y, los más entregado se centran exclusivamente medidas relativas a riesgos concretos: acoso laboral, protección de maternidad, medidas en materia de no discriminación, (Convenio Colectivo de empresas de gestión de taxi en Andalucía. BOJA 230, 28/11/2019. En su Capítulo IV trata la Seguridad e Higiene, con una regulación pormenorizada de los riesgos vinculados a la maternidad); el

Convenio colectivo del sector del estacionamiento regulado y retirada de vehículo de la vía Pública de Andalucía, BOJA 227, de 27/11/2017, Título IV sobre Salud y Prevención, tiene artículos dedicados a la violencia de género, igualdad y maternidad; El Convenio colectivo sectorial del sector agropecuario de Jaén (BOP Jaén 3, de 4 de enero de 2019, en su artículo 33 establece medidas de protección frente a situaciones de discriminación y acoso, delegando en las empresas el establecimiento de mecanismos de control y procedimientos internos de seguimiento de estas situaciones (no concreta, pero al menos obliga a establecer protocolos internos). Incluso encontramos algún Convenio que hace referencia a los riesgos ergonómicos, asumiendo las normas técnicas del INSHT en dicha materia, (II Convenio Colectivo de garajes y sector aparcamientos de Andalucía (BOJA 146, 30/7/2018), art. 82).

En definitiva, aunque a nivel institucional exista un apoyo progresivo en relación a los riesgos psicosociales el problema se encuentra en las reticencias, o la mera omisión, (tal vez por falta de conciencia o formación técnica de los interlocutores en relación al problema), a la hora de incluir cláusulas convencionales dirigidas a conseguir una efectiva política preventiva frente a los riesgos psicosociales, tanto a nivel sectorial, como de empresa<sup>14</sup>, y por supuesto ausencia total, como ya he dicho, de referencias en esta materia al ámbito de los trabajadores inmigrantes... Esta es la situación y este es el reto a perseguir en los próximos años.

---

<sup>14</sup> Así lo ponen de manifiesto los datos del Ministerio de Trabajo sobre Convenios Colectivos, diciembre 2017, entre los que destaca que solo un 12% de los Convenios incluían cláusulas sobre a la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, afectando solo al 9,3% de trabajadores. ..Las cláusulas incluidas en Convenios sobre Riesgos Psicosociales solo alcanzan al 7,1%, [<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>]....además, siguen existiendo gran cantidad de Convenios en los que se cita literalmente la LPRL, sin añadir o modificar sus preceptos para adecuarlos a los riesgos presentes en la realidad de la empresa... *Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales*. Secretaría de Salud y Medioambiente UGT. 2018.



## Capítulo VIII. Incidencia de las patologías psicosociales en los trabajadores inmigrantes en Andalucía. prevención y atención sanitaria

### 1. Introducción

El desarrollo socioeconómico que experimenta Andalucía en las últimas décadas, junto a los procesos de globalización, la han convertido en destino de miles de inmigrantes en busca de nuevas oportunidades laborales y de acceso a una sociedad de bienestar.

El trabajo remunerado de estas personas, constituye su principal fuente de renta y estatus y, por tanto, el principal factor que determina su integración social.

La inmigración económica no es un hecho aislado ni coyuntural de la sociedad andaluza, sino una realidad estructural donde se conjuga, por una parte, la necesidad de importar mano de obra para ocupar determinados empleos fundamentales para el desarrollo de la economía andaluza y, por otra parte, el acceso a nuevas oportunidades laborales y a los servicios básicos comunes.

Por otra parte, la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, generan factores de riesgo psicosocial que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores – Patologías Psicosociales-. En los últimos años los riesgos psicosociales se han convertido en la principal fuente de siniestralidad en el trabajo, tanto en España como en Europa, siendo su tendencia al alza. Junto a los clásicos riesgos psicosociales, aparecen los nuevos riesgos de ésta índole que amenazan la seguridad y salud de los trabajadores.

Son determinantes de la situación de salud en Andalucía, y en particular de la correspondiente a las personas inmigrantes, los aspectos demográficos, sociales, factores de riesgo, hábitos y estilos de vida.

Se analizará el perfil de la población inmigrante en Andalucía, el trabajo que desarrolla, así como su asociación con la salud y los riesgos y patologías psicosociales, valorando su incidencia y prevalencia.

El Estado tiene competencia exclusiva en la regulación de la prevención de riesgos laborales mientras que la gestión de la asistencia sanitaria e intervenciones de salud pública han sido asumidas por las Comunidades Autónomas.

El análisis de la intervención pública en la prevención de estos riesgos laborales y la respuesta del Sistema Sanitario Público de Andalucía, adquieren especial relevancia para su valoración y propuesta de medidas de mejora.

## **2. Riesgos y patologías psicosociales en trabajadores inmigrantes**

### **2.1. Riesgos y patologías psicosociales: Aspectos generales**

Es necesario aclarar unos conceptos básicos previos. Un *factor psicosocial de riesgo* es “todo aquel aspecto relacionado con la concepción, organización y gestión del trabajo, con su contexto social, con los factores organizacionales y extra-laborales que tenga la potencialidad de causar un efecto negativo sobre la salud de los trabajadores, de la organización y/o de la comunidad” (Gimeno Navarro, 2016, pp. 31 y 32). Por su parte los *factores psicosociales de salud* serían aquellas condiciones de trabajo psicológicas y/o sociales que tienen la potencialidad de causar un efecto positivo sobre la salud de trabajadores, organizaciones y/o comunidad.

Un factor psicosocial de riesgo por sí solo es difícil que genere daños en la salud del trabajador. Lo más habitual es que diferentes factores se presenten de forma conjunta, generando un cuadro sintomatológico o una patología. Es entonces cuando hablamos de *riesgo laboral*, ya que existe “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo” (art. 4 LPRL).

Ahora bien, el riesgo indica posibilidad de daño, no la producción efectiva del daño. Los daños derivados del trabajo son definidos, en la LRPL (art. 4), como “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Se entiende que un daño es cualquier alteración de la salud que esté relacionada, causada o agravada por las condiciones en las que se desempeña el trabajo.

Entre los daños más importantes están los Accidentes laborales y las Enfermedades profesionales, reguladas en la legislación de Seguridad Social y también las Enfermedades relacionadas con el trabajo y otra serie de daños originados por unas condiciones de trabajo deficientes.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (Cox, Griffiths y Randall, 2003).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2007) define los riesgos psicosociales como aquellos: “que se derivan de la organización del trabajo y de su entorno, es decir, tanto de las relaciones sociales o personales que se desarrollan en el centro de trabajo como de las relaciones sociales externas entre el personal de la empresa y sus usuarios, clientes o incluso con otras personas ajenas a su actividad y cuya presencia en el centro de trabajo puede ser ilegítima”.

Los estudios muestran que su incidencia sobre la salud laboral va en aumento (Cox y Griffiths, 2005; EU-OSHA, 2010; Gimeno et al., 2013). Y que su impacto no se reduce al daño psicológico y social en la salud del trabajador, sino que también perjudican a la salud de la propia organización.

Se puede afirmar, que en los últimos años los riesgos psicosociales se han convertido en la principal fuente de siniestralidad en el trabajo, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirá siendo en el futuro. El 34,35% de los accidentes laborales tienen su origen en los nuevos riesgos psicosociales (Molina Navarrete, 2007).

Es de reseñar que existen sectores de actividad especialmente azotados por esta moderna categoría de riesgos profesionales, como son el sector terciario (cada vez con mayor protagonismo en el panorama empresarial) y, que además en lo que respecta al acoso laboral, éste afecta especialmente a la Administración pública y, dentro de ella, a determinados servicios públicos de gran relevancia social, como son la educación y la asistencia sanitaria, y a instituciones públicas caracterizadas por su cercanía al ciudadano, como es la Administración Local (Conde Colmenero, 2008).

El R. D. 1299/2006, por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de Seguridad Social, no contempla de modo alguno síndromes, daños, patologías de origen psicosocial, que seguirán como hasta ahora bajo la ficción de accidente de trabajo previsto en la letra e) del apartado 2 del artículo 156 de la LGSS (Molina Navarrete, 2007).

Características de los factores psicosociales:

- Su efecto generalizado es la respuesta de distrés (cuando son de riesgo) y la de eutrés (cuando son de salud y bienestar).
- Son de difícil objetivación.
- No están limitados en el espacio y el tiempo.
- La cobertura legal, aunque creciente, sigue siendo escasa.
- Son factores primarios y secundarios, por lo que afectan a otros factores, en sentido positivo o negativo.
- Sus efectos pueden estar moderados por variables personales.
- La intervención técnica es compleja.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

Esa evolución se observa en 3 aspectos (Gimeno, 2015):

- ¿Qué se analiza?: Al principio el objetivo era el puesto y el ambiente de trabajo. Con el tiempo se han pasado a considerar también las características de la organización



(estructura, valores, jerarquía, clima, etc.) y aspectos del contexto extra-laboral (conciliación, características del empleo y la ocupación, marco normativo, etc.).

- ¿Quién es el destinatario de la actuación?: El principal sujeto que se analiza y sobre el que se actúa sigue siendo el trabajador (se otorga más peso a la parte psicológica que a la social). Sin embargo, los avances recientes apuestan por considerar también a la propia organización, así como a los grupos y a la comunidad.

- ¿Cómo se actúa?: Los factores psicosociales siguen siendo considerados, mayormente, como riesgo laboral. Ahora bien, desde un marco mucho más amplio de la salud, también deberían ser considerados como factores de salud. Esto implica hablar, a la vez, de prevención de riesgos y de promoción de la salud.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales.

Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo y no a las características de las personas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar propositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también en relación a la prevención de riesgos psicosociales..

Las *características nocivas de la organización del trabajo*, se pueden identificar a través de las siguientes dimensiones:

- *Exceso de exigencias psicológicas*: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

- *Falta de influencia y de desarrollo*: cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da al trabajador posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos o carece de sentido para él, cuando no puede adaptar el horario a las necesidades familiares, o no se puede decidir cuándo se hace un descanso;

- *Falta de apoyo y de calidad de liderazgo*: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

- *Escasas compensaciones*: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad del trabajador, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

- *La doble presencia*: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

Entre las diferentes patologías psicosociales laborales, y por su frecuencia e importancia en nuestro medio laboral, podemos destacar (Gonzalez Torrecillas, 2014, p. 167):

- Las relacionadas con la carga psíquica del trabajo: Estrés laboral.

- Las relacionadas con las disfunciones de la organización del trabajo: Acoso laboral o Mobbing y Síndrome de Burnout.

## **2.2. Estrés Laboral**

El estrés en el puesto de trabajo se produce por un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos y capacidades del propio trabajador para llevarlas a cabo.

Entre las múltiples definiciones que existen, se puede concebir el estrés laboral como un estado de tensión personal o displacer que padece un individuo como consecuencia de realizar un tipo de trabajo o de estar inmerso en un determinado ambiente laboral.

Dicha relación entre persona y el entorno o ambiente, resulta ser gravosa (o la persona la percibe como tal) para el bienestar del individuo, y origina trastornos psicológicos, conductas insanas y finalmente enfermedad (Edwards, 1988).

En cualquiera de los enfoques que utilicemos para definir el estrés laboral, encontraremos tres grandes grupos de variables a considerar: el ambiente, la persona y las consecuencias individuales (salud) y organizacionales.

Las consecuencias son amplias e importantes y afectan a la salud mental, a la salud física, a la calidad de vida y a la eficacia profesional. Se pueden ordenar de la siguiente manera:

Consecuencias asociadas al riesgo de estrés el trabajador:

- Trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, ...)
- Trastornos musculares (temblores, contracturas, ...)
- Trastornos respiratorios (hiperventilación, sensación de ahogo, ...)
- Trastornos gastrointestinales (úlceras, colon irritable, ...)
- Trastornos endocrinos (hiper/hipotiroidismo, ...)
- Trastornos de piel Trastornos psicopatológicos (Ansiedad, Depresión, fobias, ...)
- Otras disfunciones (sueño, alimentación, ...)

Consecuencias asociadas al riesgo de estrés sobre la organización:

- Disminución del rendimiento físico
- Rotación o fluctuación del personal
- Disminución del rendimiento y la productividad
- Absentismo Aumento de siniestralidad
- Aumento de la conflictividad
- Empeoramiento del clima de trabajo

Merece mencionarse el síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple o "Síndrome de Ulises" (haciendo mención al héroe griego que padeció innumerables adversidades y peligros lejos de sus seres queridos) que se define como el cuadro reactivo

de estrés que surge ante situaciones de duelo migratorio extremo (en el que se superan las capacidades de adaptación del sujeto), con clínica variable de esfera depresiva, ansiedad, somatización y confusional. Su presencia continua en la vida cotidiana puede terminar desencadenando patologías propiamente mentales, por lo que conviene realizar una adecuada prevención sanitaria y psicosocial y un diagnóstico precoz en su defecto para un temprano y multidisciplinar abordaje por parte de psicólogos, trabajadores sociales, enfermería, educadores sociales, entre otros (Achotegui, 2008).

La necesidad de estudiar el estrés laboral, como precursor del deterioro de la salud mental, se debe al interés creciente de las organizaciones por la calidad de vida laboral de sus trabajadores, siendo considerada dicha calidad como la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico de la persona.

Surge la importancia de implantar programas para mejorar la calidad de vida de los empleados, trabajando sobre diferentes estrategias organizacionales, interpersonales e individuales.

### **2.3. Acoso laboral (Mobbing)**

Leymann (1996), define el Mobbing como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y recurrente (como mínimo seis meses), sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo.

Para delimitar el concepto de acoso laboral y distinguirlo de otras actuaciones, cabría distinguirlo como propios los siguientes criterios:

- Se produce durante o como resultado del cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Es una agresión contra cualquiera, más que una discriminación específica debida a la edad, género, raza o nacionalidad, creencias, etc.
- Tales opciones aparecen al menos durante seis meses y con una frecuencia semanal.
- Es intencional: el fin es obligar a la persona a que abandone el trabajo.

-La víctima es arrastrada a una situación de indefensión, real o percibida, que repercute negativamente en su salud física y psíquica, así como en su ámbito social.

Se excluyen de ese concepto los conflictos temporales, distinguiendo el «conflicto» del «mobbing», no siendo lo que se ha hecho o cómo lo ha hecho, sino la frecuencia y duración de lo que ha hecho.

Es importante diferenciar el «Mobbing» del «falso Mobbing», dado que al convertirse en un serio problema de salud laboral, han proliferado las demandas por parte de trabajadores que argumentan que la patología que sufren está enmarcada dentro del Mobbing, y en consecuencia su finalidad principal es que se les declare en situación de incapacidad absoluta por accidente laboral debido a este motivo. Es importante señalar aquí que el diagnóstico de Mobbing no corresponde al médico, quien solo puede certificar un trastorno secundario, sino a la autoridad judicial o a los técnicos de prevención de riesgos, puesto que para declararse tal situación es normal que se exijan pruebas detalladas y pormenorizadas de los hechos.

El falso Mobbing es un cuadro cada vez más frecuente y que por sus terribles implicaciones para la persona falsamente acusada debe ser siempre tenido en cuenta, como recomienda el Parlamento Europeo (García, 2004).

Destacamos tres factores o variables que intervienen en el mobbing: agresores, víctimas y organizacionales que lo favorecen (entorno). Además, se producen perjuicios colaterales hacia las familias de los afectados.

Consecuencias del Acoso Laboral (Mobbing):

*Sobre el trabajador:*

- Consecuencias psicopatológicas
- Síndrome de estrés postraumático
- Ansiedad, Irritabilidad, Tensión
- Depresión
- Dificultades de atención, concentración y memoria
- Síntomas psicósomáticos diversos como: trastornos gastrointestinales, dolor de cabeza, reacciones alérgicas, dermatológicas, ...
- Deterioro relaciones: de pareja, familiares, amistades, sexuales, ...
- Costes económicos

*Sobre la organización:*

- Insatisfacción laboral
- Pérdida de motivación e implicación
- Empeoramiento del clima social de la empresa
- Deterioro del trabajo del equipo
- Pérdida de confianza Rotación del personal
- Coste directo de la pérdida de trabajo (absentismo y bajas)
- Reducción de la eficiencia y la eficacia
- Deterioro de la calidad del servicio prestado
- Pérdidas económicas en litigios jurídicos
- Deterioro imagen de la empresa

Desde el punto de vista de la prevención, diagnóstico y tratamiento del Mobbing, dada su complejidad, el abordaje requiere un enfoque multidisciplinar.

A nivel de diagnóstico, los profesionales sanitarios (médico de familia, psiquiatra o cualquier otro profesional que trate este tipo de cuadros), deben tener extremo cuidado en no diagnosticar al paciente como Mobbing, ya que este es un concepto laboral y legal, y sólo puede ser ratificado por el juez o por un experto en prevención de riesgos laborales. El médico o el psicólogo deben diagnosticar exclusivamente el cuadro psicológico resultante, que habitualmente es un Trastorno Adaptativo (con ánimo depresivo, ansioso o mixto), un Trastorno de Ansiedad o un Trastorno Depresivo. Puede especificarse además la existencia de «problemática laboral» pero no de Mobbing.

En cuanto al tratamiento, se recomienda asociar tratamiento farmacológico y tratamiento psicológico individual o grupal.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha propuesto una serie de recomendaciones concretas para prevenir el acoso psicológico en el trabajo: favorecer la difusión del significado de acoso psicológico; llevar a cabo investigaciones sobre el alcance y la naturaleza del problema; formular directrices claras para favorecer interacciones sociales positivas que incluyan el compromiso ético por parte de los empresarios y los trabajadores de impulsar un entorno libre de acoso, explicar el tipo de acciones que son aceptables y las que no, establecer las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las normas, indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas, compromiso para

garantizar el derecho a quejarse «sin represalias» y mantenimiento de la confidencialidad entre otras.

Cuando se detecten situaciones de hostigamiento, no se debería esperar a que se manifestara el daño para establecer estrategias preventivas.

Según Leymann (1996) existen algunos factores que incrementarían la efectividad de la persona para hacer frente al acoso laboral, que son los siguientes: la buena forma física y mental, incrementar la confianza en uno mismo, mantener la consideración del entorno, asegurar el apoyo del entorno familiar y social, reforzar y estabilizar la situación económica, incrementar el margen propio de maniobra y adquirir y dominar la capacidad de resolver problemas mediante el entrenamiento en habilidades sociales.

Con la finalidad de homologar la legislación penal española a los ordenamientos penales europeos que sancionan de forma concreta la violencia en el lugar de trabajo (Directiva Marco 83/391/CEE), tras la reforma del Código Penal introducida por la Ley 5/2010 que entró en vigor el 23 de diciembre de 2010, se ha incluido un segundo párrafo al artículo 173 que tipifica por primera vez en la historia del Código Penal español el delito de acoso laboral.

#### **2.4.Síndrome del Quemado Profesional (SQT) o Burnout**

Tres son las dimensiones que lo caracterizan: Baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización.

El concepto del Burnout fue introducido por Freudenberg (1974) para describir el estado de agotamiento físico y mental que observó entre el personal que trabajaba de forma voluntaria en una clínica de desintoxicación. Sin embargo, fue a partir de los estudios de Maslach y Jackson (1981) cuando esta entidad clínica, cuya individualidad semiológica algunos todavía hoy cuestionan, adquiere verdadera importancia y lo definen como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre los individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas.

Gil Monte (2005) considera el Burnout, como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización, y cuyos síntomas más característicos son:

pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes de la organización y, en determinados casos, sentimientos de culpa.

Entre los aspectos epidemiológicos de este síndrome descritos en la literatura médica, aunque no parece existir un acuerdo unánime, se encuentran determinadas variables: factores personales (edad, sexo, personalidad del individuo); factores sociales (estado civil, número de hijos), factores laborales (sobrecarga de trabajo, relaciones con equipo laboral, antigüedad, turno de horario y tipo de actividad desarrollada:

No existe una causa precisa para la aparición de este síndrome, teniendo un inicio insidioso y un curso fluctuante en el tiempo, con una evolución progresiva.

Se pueden considerar tres fases evolutivas en su desarrollo: primera fase (desequilibrio entre las demandas y los recursos de afrontamiento, estrés psicosocial); segunda fase (estado de tensión psicofísica); tercera fase (cambios conductuales, afrontamiento defensivo y huidizo, trabajo de forma mecánica, distante y rutinaria).

Piñuel (2004), considera la existencia de cuatro fases que suelen atravesar los trabajadores que padecen Burnout: fase de entusiasmo (elevadas aspiraciones, optimismo, energía desbordante y alta dedicación al trabajo); fase de estancamiento (sobreviene al no cumplirse las expectativas iniciales); fase de frustración (aparecen problemas emocionales, físicos y conductuales); fase de apatía (como mecanismo de defensa ante la frustración).

La paradoja del síndrome de Burnout es que le suele ocurrir a trabajadores que, previamente, habían sido unos profesionales con grandes dosis de entusiasmo, con gran dedicación e implicación personal, lo que les llevaba a invertir mucha energía en su trabajo.

Consecuencias del Burnout:

Sobre el individuo:

- Problemas emocionales
- Alteraciones actitudinales
- Alteraciones conductuales
- Alteraciones psicósomáticas

Sobre la Organización:

- Deterioro de la calidad asistencial
- Baja satisfacción laboral
- Absentismo laboral



- Mayor propensión al abandono
- Disminución del interés y esfuerzo laboral
- Aumento de conflictos entre el personal
- Disminución de la calidad laboral

Cuando el paciente con síndrome de Burnout llega para tratamiento al sistema sanitario se encuentra agotado psicológicamente y es difícilmente recuperable, por lo menos para ese trabajo. En ese momento puede ser diagnosticado, además de Burnout, de trastorno depresivo, trastorno de ansiedad o trastorno adaptativo (siendo el desencadenante la problemática laboral). Aquí, a diferencia de lo que ocurre en el caso del Mobbing, el diagnóstico de «quemado profesional» lo pueden hacer los médicos o psicólogos que atienden al paciente, ya que es un concepto sanitario.

Casi siempre es necesario un tratamiento farmacológico que debe incluir necesariamente, como ocurría en el Mobbing, antidepresivos (serotoninérgicos o duales), aunque predominen síntomas de ansiedad. La razón es la tendencia a la depresión de estos pacientes y el desarrollo de una especie de «fobia» a su entorno laboral, que responde mejor (aunque nunca espectacularmente), a los antidepresivos que a otros fármacos. Obviamente pueden asociarse ansiolíticos y/o hipnóticos en dependencia de la sintomatología del paciente y, preferiblemente, durante un período breve de tiempo, aunque no siempre es posible.

El apoyo psicológico es siempre recomendable, aunque de nuevo no es imprescindible que se realice en salud mental. El paciente suele encontrarse bastante estigmatizado porque este síndrome se asocia, en el estereotipo social, a debilidad de carácter o a escasa predisposición al trabajo. De nuevo, como en el caso del Mobbing, encontrar un profesional que escuche al paciente y por el que se sienta apoyado, le puede hacer recobrar más fácilmente la autoestima. Si están accesibles, los grupos de apoyo específicos son útiles. Las asociaciones de pacientes también son un recurso importante a tener en cuenta.

Como medidas preventivas, las organizaciones tienen que ser cada vez más conscientes de que la formación y los costes en salud laboral son en definitiva una inversión de futuro. Invertir en recursos humanos ayudará a tener una organización más sana y capaz de anticiparse y enfrentarse a los cambios del entorno y, por lo tanto, más

competitiva y eficaz. Para ello, tienen que poner en práctica una serie de medidas preventivas que contemplen la puesta en marcha de programas organizacionales, cuyo objetivo final ha de ser mejorar las condiciones y el clima laboral. Este tipo de programas incluyen por lo general, medidas de intervención que significan cambios en aspectos de gestión y estructuración organizativa, y estrategias personales.

## 2.5. Nuevos riesgos psicosociales

Junto a los tres riesgos psicosociales clásicos (Estrés, Acoso y Burnout), emergen los nuevos riesgos psicosociales<sup>15</sup>:

- *Carga emocional*. La fatiga tradicional venía derivada de la sobrecarga de tareas físicas que caracterizaban a los puestos de trabajo. Con la aparición de la sociedad de la información, a dicha fatiga hubo que sumarle la mental. Ahora, cada vez más puestos de trabajo se realizan de cara al público, en colaboración con otras personas, se valora la calidad del servicio y la imagen de la marca corporativa (transmitida a través de la imagen del trabajador), lo que ha supuesto la exposición a un nuevo tipo de fatiga: la emocional.

- La combinación de estos 3 tipos de carga (física + mental + emocional) entraña otro riesgo emergente: la *sobreextenuación laboral*. Ésta surge de la autoexplotación a la que se somete el propio trabajador para alcanzar sus metas laborales (fruto de la nueva moda del emprendedurismo y del “tú puedes”), en un contexto organizativo que fomenta al máximo la competitividad y los logros sin articular medidas de apoyo ni mecanismos para su regulación. El trabajador llega, así, a un agotamiento total en todos los sentidos, y a un sentimiento de frustración e impotencia. El miedo laboral está alcanzando carácter propio de riesgo laboral. Una parte importante de las medidas organizativas, legislativas y sociales que se están aplicando en la actualidad (a la sombra de la tan reiterada crisis) están conduciendo a la precarización y a la pérdida de condiciones laborales. Ello está produciendo que muchos trabajadores: vivan primero situaciones de ansiedad y, posteriormente, de angustia. Esta desprotección generalizada, unido a un contexto

---

<sup>15</sup> Guía: Análisis Multisectorial sobre la Incidencia de los Riesgos Psicosociales en los Trabajadores, UGT-CEC, 2016, págs 90-91.

coercitivo, acaba por generar el miedo laboral, que socaba la voluntad del trabajador y lo bloquea.

- *Boreaut*. Éste surge fruto de la actual evolución de la sociedad del conocimiento (personas cada vez más formadas) y de la rutinización de múltiples puestos de trabajo. Al combinar un puesto de trabajo sin retos, aburrido y carente de interés con un trabajador sobrecualificado se produce la desmotivación de éste. También puede ocurrir con trabajadores que han perdido el interés por su puesto de trabajo. En cualquier caso se genera un descontento por la situación profesional derivado de la imposibilidad de que las tareas que se ejecutan satisfagan el potencial y los intereses del trabajador.

-*Violencia organizativa* es otro riesgo que está emergiendo. Hasta ahora el principal riesgo psicosocial vinculado con la violencia era el acoso, circunscrito a las relaciones interpersonales. Sin embargo, los intentos del viejo paradigma empresarial por adaptarse a la actual situación de cambio están mostrando cómo la violencia se ejerce a través de las actividades productivas y de la propia estructura organizativa. Tiene que ver con el diseño del puesto de trabajo, la estructuración del proceso productivo y de las tareas a desempeñar. Supone imponer factores de riesgo en la organización del trabajo que pueden atentar contra la seguridad de los empleados y causar daño en su salud física, psíquica o social, o deterioro en el medio ambiente. En su vertiente política, se observa en los mecanismos de coordinación que promueven los procesos de dominación y conflicto.

- *Clima tóxico*. Cuando hablamos de clima organizativo nos referimos a una cualidad relativamente permanente del ambiente interno, experimentada por los miembros del grupo de una organización, que influyen en su conducta y que se pueden describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización. La proliferación de climas organizativos tóxicos está influyendo en la salud de los trabajadores (baja motivación, poco interés por el trabajo, etc.) y de la propia organización (disminución de la productividad, pérdida de calidad, aumento de la conflictividad, etc.).

## **2.6. Magnitud del problema de los Riesgos Psicosociales y sus consecuencias en las personas trabajadoras de Andalucía**

Son escasos los datos publicados respecto a la incidencia y prevalencia de los Riesgos Psicosociales y las Enfermedades Psicosociales asociadas a ellos. Para realizar una aproximación nos valemos del diagnóstico de situación de la prevención de riesgos laborales en Andalucía que realiza la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, refiriéndose a la gestión de la prevención en las empresas andaluzas. Aunque aborda los Riesgos Psicosociales, no se refiere específicamente a los trabajadores inmigrantes (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017, pp. 90-94 y 125).

El nivel de sensibilización en el mundo laboral es todavía escaso, la evaluación de los riesgos psicosociales empieza a preocupar a las empresas, pero más bien por cumplir con un requerimiento normativo que como aspecto puramente preventivo. Existe un gran desconocimiento, desinformación e incluso reticencia a tratar los riesgos psicosociales, lo que ha contribuido a que el margen de mejora en este campo, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, sea bastante amplio.

Los nuevos puestos de trabajo exigen cada vez menos aptitudes físicas y más competencias cognitivas, emocionales y organizativas que pueden ser foco de riesgos psicosociales.

Entre las dificultades para afrontar los riesgos psicosociales en los últimos tres años, comparando España y la UE-28, por orden decreciente, están los siguientes factores: Reticencia a hablar abiertamente de estos temas, falta de concienciación del personal, falta de concienciación de la dirección. Los datos provocan un claro interés por estos factores al comprobar que el 25% de las personas trabajadoras afirman experimentar estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene efectos negativos en su salud (EU-OSHA).

En Andalucía, en relación a los accidentes provocados por problemas de origen psicosocial y según los resultados de la II EGPEA, la frecuencia con la que se detectan los mismos supera el 10% en determinados sectores, caracterizados por una mayor presencia de trabajadoras (Educación, 23,3%; Administración Pública, 16,1%; Sanitarios y Servicios sociales, 14,2%, y Comercio, 12,2%).

A nivel general, las condiciones de trabajo de los distintos grupos de trabajadores cambian según el sector productivo, pero a nivel de género, existen diferencias que no

dependen del sector. Como ejemplo los datos revelan que generalmente los hombres trabajan más horas y las mujeres encuentran más dificultades para desarrollar su carrera profesional (EUOSHA).

Según se desprende de la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ESENER 2, un 23% de los centros de trabajo señala que carece de información o herramientas para afrontar los riesgos psicosociales. Las dificultades más frecuentes surgen al abordar la discriminación por sexo, edad u origen étnico (42%), la falta de influencia de la persona trabajadora sobre sus tareas (25%) y las largas jornadas de trabajo u horario irregular (21%).

La existencia de mayores dificultades para abordar el conjunto de los riesgos psicosociales que el de los riesgos físicos (en este caso sólo un 11% alude a dificultades), también se produce en el promedio de los países europeos.

Las dificultades manifestadas parecen ser independientes del tamaño de plantilla o del sector de actividad, aunque en sectores como Sanidad, Educación y Servicios Sociales se registra una mayor actividad preventiva en este campo, con procedimientos para prevenir aspectos como estrés, acoso o agresiones de personas ajenas a la organización.

Existen datos relevantes que se desprenden de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, y que revelan diferencias entre sexos a tener en cuenta en esta parcela, como son: En lo referente a las exigencias mentales, el 68,15% de las personas trabajadoras realizan siempre, casi siempre o a menudo tareas que requieren un nivel de atención alto o muy alto, pero un 45,8% de las mujeres afirman que siempre, casi siempre o a menudo su trabajo es repetitivo.

Más de la mitad de las personas trabajadoras en Andalucía afirma que siempre o casi siempre trata con personas ajenas a las empresas, siendo más frecuente en el caso de las mujeres (60,2%) que en el de los hombres (43,6%). El perfil más frecuente con esta exigencia es el de una mujer con contrato a tiempo parcial, empleada en el sector servicios: comercio, educación y servicios sanitarios y sociales.

El perfil más susceptible de exposición a los factores de riesgo relacionados con la exigencia temporal de la tarea (rapidez, plazos estrictos y muy cortos), es el de una mujer, entre 25 y 34 años, sin estudios, residente en capital de provincia y quienes tienen un

contrato temporal o a tiempo parcial y desarrollan su trabajo en una empresa externa y trabajan en cadena. ,,

El 59,9% de las personas trabajadoras afirman que “a menudo” o “siempre o casi siempre” hace en su trabajo lo que mejor sabe hacer, con un 68,8% que opinan que hacen bien su trabajo y que están haciendo un trabajo útil. En el extremo contrario, un 16,4% de las mujeres y un 12% de los hombres opinan que no tienen la oportunidad de hacer aquello que mejor saben hacer. Los sectores donde se percibe una menor posibilidad de desarrollar las habilidades y capacidades propias son el sector servicios (hostelería, transporte y comercio) y en personas con contrato temporal y a tiempo parcial, aspectos que afectan en una proporción muy superior a mujeres que a hombres.

Sobre las conductas violentas en el lugar de trabajo, un 8% de las mujeres, frente a un 6,75% de hombres, afirma haber sufrido agresiones verbales, rumores o aislamiento social. También es mayor el porcentaje de mujeres que declaran ser objeto de discriminación sexual o discriminación por razón de género: 1,2% en España y 2,37% en Andalucía, frente al 0,1% en España y 0,18% en Andalucía de los hombres.

También merecen una mención específica los tiempos de trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral, que tiene conexión con los riesgos de esta tipología, respecto de los que habría que destacar lo siguiente: Los hombres realizan más turnos rotativos y noches que las mujeres. En cambio, las mujeres trabajan mayoritariamente en jornadas continuas de mañana o de tarde. Los hombres suelen exceder con mayor frecuencia la jornada de trabajo (42,8%) frente a las mujeres (35,7%). Los hombres afirman tener mayor flexibilidad horaria que las mujeres y mayor autonomía a la hora de disponer de su tiempo de trabajo para distribuir las pausas y elegir días libres o de vacaciones.

En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, los hombres afirman tener mayores dificultades para compatibilizar el horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares que las mujeres, si bien esa mayor percepción de conciliación puede ser consecuencia de la clara feminización de las medidas de conciliación, ya que son las mujeres las que de forma muy mayoritaria trabajan a tiempo parcial o disfrutan excedencias para el cuidado.

## **5. El trabajo de las personas inmigrantes en Andalucía como determinante de los riesgos y patologías psicosociales**

Es clave estudiar los factores inmigración y trabajo en Andalucía para tratar de conocer su impacto en los riesgos y patologías psicosociales (Sanchis-Ruiz, Varela-Hall, Martins-Muñoz y Díaz-Sotero, 2013).

Aunque las políticas sobre inmigración han estado muy centradas en facilitar el acceso al mercado laboral, también es importante contemplar la calidad del empleo. Por ello, resulta de especial interés conocer las trayectorias laborales de las personas trabajadoras inmigrantes pues constituyen un fiel reflejo de sus verdaderas posibilidades de integración en el nuevo contexto socioeconómico. La utilización de las principales fuentes oficiales nos ha permitido analizar su situación e itinerarios en el mercado de trabajo formal.

El Informe publicado en 2020, por el Observatorio Argos, titulado “Las Personas Extranjeras en el Mercado de Trabajo Andaluz” (Servicio Andaluz de Empleo, 2019) analiza a la población inmigrante residente en Andalucía en 2019, su evolución en la última década, así como el lugar de procedencia y distribución en el territorio andaluz. También examina las principales características de las personas extranjeras, configurando el perfil de la población extranjera residente en Andalucía. Además, describe la participación de las personas extranjeras en el mercado de trabajo andaluz y en las políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio Andaluz de Empleo durante 2019.

Escapan de las estadísticas oficiales las personas inmigrantes irregulares, cuyo trabajo, cuando lo consiguen, tiene unas acentuadas notas de precariedad.

### *Población extranjera en Andalucía*

Según el Padrón Continuo de Habitantes, a 1 de enero de 2019, residen en Andalucía 655.555 personas extranjeras que representan el 7,79% de la población andaluza.

- Considerando la población potencialmente activa (o población en edad de trabajar), el 74,42% de las personas extranjeras empadronadas en Andalucía tienen entre 16 y 64 años. Entre las personas españolas este porcentaje es bastante inferior, del 65,36%.

- Dos de cada cinco personas extranjeras empadronadas en Andalucía, proceden de la Unión Europea. Siguiéndole en importancia África y América del Sur.

A la hora de hablar de inmigración en Andalucía e integración sociolaboral, cabría hacer una primera distinción necesaria y oportuna. Frente a los inmigrantes de países del entorno de la Unión Europea, con elevados niveles educativos y con una situación económica y jurídica normalizada, están los procedentes de países en vías de desarrollo en búsqueda de una nueva oportunidad laboral y una mejor calidad de vida.

- Málaga y Almería son las provincias que aglutinan la mayor parte de personas extranjeras residentes, con el 38,62% y el 22,26% de las personas procedentes del extranjero, respectivamente.

- En Andalucía, 813.787 personas extranjeras residen con tarjeta o autorización de residencia en vigor.

- La población extranjera con tarjeta de residencia o certificado de registro creció un 5,19% respecto a diciembre de 2018.

*La Participación de las personas extranjeras en el Mercado Laboral Andaluz según la Encuesta de Población Activa Actividad*

- En 2019 la población activa extranjera en Andalucía (el número de personas extranjeras de 16 o más años que trabajan o desean hacerlo), asciende a 378.219 personas extranjeras, el 9,55% de las personas activas en Andalucía.

- La tasa de actividad extranjera en Andalucía se cifra en el 64,79%, es decir, casi dos de cada tres personas extranjeras mayores de 16 años, están trabajando o buscando empleo.

- La población activa extranjera ha aumentado en 18.992 personas durante el año 2019. En términos relativos el crecimiento ha sido del 5,29%. La participación de la población no extranjera en el mercado laboral andaluz ha decrecido un 0,11%.

- Si se compara la distribución de la población activa de personas extranjeras y de personas no extranjeras por nivel de estudios más de la mitad (57,27%) de las personas extranjeras activas en Andalucía han cursado estudios secundarios, similar al 56,3% en el caso de la población activa autóctona.

- La población ocupada extranjera (número de personas extranjeras trabajadoras) asciende a 283.157 personas extranjeras; el 8,84% de las personas trabajadoras en Andalucía son extranjeras.



- La tasa de empleo extranjera, o proporción de personas trabajadoras entre las personas extranjeras de 16 o más años, se cifra en el 48,51%, similar que en España y superior al 44,42% de personas trabajadoras no extranjeras de 16 o más años en Andalucía.

- El 84,19% de las personas extranjeras trabajadoras en Andalucía lo son por cuenta ajena, frente al 84,10% de la población ocupada española.

- Durante 2019, se han creado unos 88.958 empleos en Andalucía en términos generales, de los que 15.122 empleos han sido ocupados por personas extranjeras.

- La población parada extranjera (personas extranjeras que no trabajan, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente) es de 95.062 personas, el 11,34% de la población parada.

- La tasa de paro extranjera es del 25,13%, algo superior al 20,77% en el que se cifra la tasa de paro de las personas no extranjeras en nuestra Comunidad.

- La incidencia del paro es menor entre las personas extranjeras de mayor cualificación: la tasa de paro oscila entre el 51% de las personas extranjeras sin estudios y el 20,97% de los que tienen estudios postsecundarios.

- La población parada extranjera en Andalucía ha crecido un 4,24% entre 2018 y 2019, a diferencia de la población española en nuestra comunidad que ha bajado, un 8,59%. La caída del desempleo de la población extranjera en España ha sido del 2,17%.

#### *Paro Registrado*

- El número de personas extranjeras paradas en Andalucía es de 57.2611, el 7,36% del Paro Registrado en nuestra Comunidad Autónoma.

- El número de personas extranjeras paradas ha aumentado en 1.320 personas, un 2,36%. La evolución del Paro Registrado ha sido menos favorable para las personas extranjeras que para las personas de nacionalidad española, en las que cae esta cifra en un 1,66%.

- La mayoría de las personas extranjeras paradas registradas en Andalucía en diciembre de 2019 son mujeres, que representan el 60,6% del total de personas extranjeras paradas.

- El 69,7% de las personas extranjeras paradas registradas no tienen estudios o han cursado estudios primarios, y solo el 2,7% posee estudios postsecundarios. El 18,26% de las personas extranjeras paradas registradas carecen de experiencia profesional.

- El 60,63% de las personas extranjeras paradas registradas no provienen de la Unión Europea.

- El 54,51% de las personas extranjeras paradas registradas proceden del sector Servicios

- Personal de limpieza o limpiadores en general, Peones agrícolas, en general, Camareros, Dependientes de comercio en general y Peones de la construcción de edificios, son las profesiones más solicitadas por las personas extranjeras paradas registradas a la hora de inscribir su demanda.

- Una de cada dos personas extranjeras paradas lleva demandando empleo menos de 6 meses. Las personas extranjeras que demandan empleo al menos un año, representan el 27% de total de personas extranjeras paradas registradas.

*Afiliación a la Seguridad Social* (Secretaría de Estado de la Seguridad Social. MTMSS, 2018-2019).

- Atendiendo a la representación de la población extranjera entre los trabajadores afiliados por regímenes, el Sistema Especial Empleados Hogar es el que mayor presencia extranjera presenta (30,94%).

- Las personas extranjeras también tienen una alta proporción entre los trabajadores afiliados al Sistema Especial Agrario, con un 18,90% de las afiliaciones.

- Por el contrario, el resto de Regímenes cuentan con porcentajes de personas extranjeras inferiores al 9% (R.E. Autónomos 8,61%).

- El número medio de personas extranjeras trabajadoras afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social en 2019 es de 249.865, el 8,02% del total.

- El porcentaje de personas extranjeras entre los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en Andalucía no supera el 10,90% de referencia a nivel nacional y sitúa a Andalucía como la séptima Comunidad Autónoma con menor presencia extranjera entre los trabajadores afiliados.

*Contratación Registrada según el Servicio Andaluz de Empleo*

- Los empresarios andaluces registraron 696.422 contratos a personas extranjeras, el 13,39% de los contratos registrados en centros de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma, representando los hombres el 66,26% del total de las contrataciones a personas extranjeras.

- La mayoría de los contratos corresponden a personas extranjeras con estudios primarios (36,60%). Los contratos registrados a personas extranjeras con estudios postsecundarios alcanzan solo el 2,46%.

- La proporción de personas extranjeras en la contratación registrada varía según la provincia del centro de trabajo, oscilando entre el 3,08% en la provincia de Cádiz y el 35,43% de Almería.

- El 63,2% de los contratos corresponden a personas extranjeras no procedentes de la Unión Europea. Según la nacionalidad que consta en el contrato, destacan la marroquí y la rumana con el 27,3% y el 24,8% de los contratos firmados con personas extranjeras, respectivamente.

- De cada cien contratos en centros de trabajo ubicados en nuestra Comunidad Autónoma, 95 son de carácter temporal y solo 5 indefinidos. Esta proporción es similar en personas extranjeras.

- Entre las personas extranjeras el contrato más utilizado por el empresariado es el contrato por Obra o servicio determinado siendo el 64,06% de los contratos registrados a personas extranjeras en el 2019.

- Predomina la profesión de Peón agrícola, a la que corresponde más de la mitad de los contratos registrados a personas extranjeras y los Empleados Domésticos, además de los Profesores de enseñanza no reglada de idiomas.

- La mayoría de los contratos a personas extranjeras (dos de cada tres) han sido registrados por empresarios del sector de la Agricultura. En segundo lugar, se encuentra el sector Servicios.

*Personas extranjeras en las Políticas Activas de Empleo y Beneficiarias de los Programas para la Inserción Laboral:*

- Los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPIs) desarrollados durante 2019 fueron 163.519, de los que un total de 7.112, que equivalen al 4,35% del total, correspondieron a personas extranjeras.

- El 4,41% de las personas derivadas en 2019 desde un IPI al Programa de Acompañamiento a la Inserción fueron extranjeras.

- A lo largo de 2019, el 4,2 % de las personas inscritas en el Programa de Experiencias Profesionales fueron extranjeras.

Ante los bajos niveles educativos, la formación y orientación profesional, constituyen instrumentos claves en este proceso de integración social del inmigrante. Para ello, es fundamental que la propia estructura productiva andaluza adquiera la estabilidad necesaria que permita el desarrollo de trayectorias estables y predecibles, junto con desarrollo de políticas activas de empleo adaptadas a la diversidad de situaciones que caracterizan la empleabilidad de los inmigrantes. Esta funcionalidad se ve alterada en los momentos de crisis económica; el rechazo hacia los foráneos aflora, de manera más evidente, cuando hay que competir por los escasos puestos de trabajo

La valoración de la información anterior, nos lleva a no encontrar apenas diferencias entre los trabajadores extranjeros y los nacionales en Andalucía, quedando al margen los extranjeros irregulares, cuyos datos se desconocen. Ciertas diferencias se encuentran en el desempleo. La tasa de paro extranjera es algo superior, afecta sobre todo a los trabajadores extranjeros menos cualificados y con menor experiencia, la evolución del Paro registrado ha sido menos favorable para las personas extranjeras, afecta más mujeres y la mayoría de los parados extranjeros no provienen de la Unión Europea. Además el desempleo suele ser de larga duración.

En un marco general podemos considerar que los datos comentados presentan un patrón similar a los encontrados en previas revisiones sistemáticas,

El estatus del inmigrante irregular, es decir, la posición que ocupa dentro de la sociedad, se constituye en un eje de desigualdad social que, en el caso de los trabajadores, con una precariedad económica puede generar riesgos psicosociales y tener consecuencias negativas sobre la salud mental y física.

El bajo estatus que la sociedad autóctona les atribuye, los problemas económicos, marcados por procesos de segregación con concentraciones en los barrios más degradados y con deficientes condiciones de vida, aumentan la espiral de perjuicio para la salud.

Las constantes entradas y salidas del mercado laboral y los cambios continuos de ocupación –excesiva rotación laboral-, les dificulta, la adquisición de una formación específica en el puesto de trabajo que les permita su consolidación y ascenso profesional, culminando una trayectoria profesional constructiva.

## **6. Prevención de los Riesgos Psicosociales de los trabajadores extranjeros en Andalucía**

### **4.1. Empresas**

Los análisis efectuados muestran que la actividad preventiva ha aumentado en las empresas, entre 2007 y 2011. Sin embargo, este aumento parece ser sólo cuantitativo pero no cualitativo. De hecho, no se observa que ese aumento en la actividad repercuta en la mejora de la salud de los trabajadores, y tampoco en la reducción de los factores de riesgo psicosocial (UGT, 2016, pp. 92-95).

El tipo de prevención que impera en el campo de los riesgos psicosociales es la reactiva, la que actúa sólo cuando el problema aparece. La actividad preventiva tal y como se está desarrollando en la actualidad tiene escasa utilidad para afrontar los factores y riesgos psicosociales. Lo primero sería una adecuada evaluación de los riesgos psicosociales.

Las principales deficiencias en la prevención de los factores y riesgos psicosociales pueden agruparse en tres:

- Acciones puntuales y parciales frente a unas aproximaciones multinivel. Los factores psicosociales se agrupan en 3 niveles (micro, macro y meso). La mejor forma de actuar es integrando los 3 niveles. Esto significa que en los planes de prevención, desde la evaluación de los riesgos, hay que comprobar que todos ellos están siendo considerados. La práctica nos indica que la mayor parte de las actuaciones preventivas se suelen centrar en evaluar y actuar sobre el nivel micro. Y esto hace que se pierda eficiencia preventiva. Los factores de riesgo psicosocial no suelen presentar una situación grave de afectación de la salud, si se los considera de forma individual. Para poder comprender su impacto han de considerarse en su conjunto. Y se ha de atender también al tiempo de exposición al factor de riesgo. Lo que solemos encontrarnos son condiciones de trabajo en las que hay una exposición continuada a factores de riesgo psicosocial mejorables. En general, lo que suele ocurrir es que los trabajadores, de cualquier sector, se encuentran expuestos de forma continuada a un amplio conjunto de factores mejorables en su ambiente de trabajo. La

exposición continuada a estos factores produce, en los trabajadores, una pérdida paulatina de su salud, y una clara percepción de que es su trabajo el que está afectando a su salud.

- Predominio de la perspectiva de riesgo frente a la de promoción de la salud. Una de las características distintivas de los factores psicosociales, es que pueden generar tanto dinámicas de riesgo para la salud como dinámicas de promoción de la salud. Esto es, un mismo factor puede servir para mejorar las condiciones de trabajo o para empeorarlas (por ejemplo, un control excesivo o inexistente puede tener efectos negativos sobre la salud, mientras que un control puntual y cuando se requiere resulta positivo).

Tradicionalmente, estos factores sólo han sido considerados como fuente de riesgo y afrontados desde la vertiente preventiva. Sin embargo, si se quiere apostar por una cultura de la salud y la seguridad proactiva, estos factores han de ser también considerados desde otras vertientes (gestión de recursos humanos, cultura organizativa, responsabilidad corporativa, etc.). Sin una visión global de los mismos, que no los limite al campo preventivo, difícilmente se podrá mejorar la salud y la seguridad psicosocial en las organizaciones.

- La falta de una visión sistémica y configuracional de los factores psicosociales. Los factores psicosociales actúan en diferentes niveles. Y estos niveles no lo hacen de forma autónoma y aislada, sino que se combinan entre sí, generando configuraciones psicosociales en las organizaciones. La inmensa cantidad de medidas preventivas que se plantean frente a los factores de riesgo psicosocial no tienen en cuenta este efecto combinado y sinérgico. Suelen plantearse como acciones aisladas dentro del Plan preventivo y, en ocasiones, son contradictorias entre sí. El objetivo de la actividad preventiva en materia psicosocial debería ser la mejora de los entornos laborales, y la construcción de organizaciones saludables. Y éste no debería ser un cometido limitado al ámbito de la prevención.

Lo que implica, necesariamente, plantearse: ¿cómo debería ser esa prevención? Parece claro que se precisa un giro copernicano. Esto es, que se transformen las políticas tradicionales de prevención y gestión empresarial. Esto implica vincular la salud y el bienestar al desarrollo social y económico, y la activación de políticas proactivas y holísticas de desarrollo de la salud y el bienestar en las empresas.

Ahora bien, hay que tener presente que existen empresas (propias del paradigma empresarial tradicional ya comentado) para las que los factores y riesgos psicosociales son uno de sus mecanismos de control, por lo que entienden que les producen beneficios. Y que su único interés por prevenirlos es no recibir sanciones.

#### **4.2. Comunidad Autónoma de Andalucía**

El reparto constitucional de competencias en materia laboral, que atribuye un monopolio al Estado en el ámbito de la regulación, ha limitado el papel de las Comunidades Autónomas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. La práctica ha demostrado que para avanzar en la cultura preventiva, y en la protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores por parte de los empleadores, se necesitan más que nuevas normas, compromisos efectivos para hacer que esas normas sean realidades vividas en las empresas de modo cotidiano. Pues bien, el progreso en la prevención de riesgos emergentes, como los riesgos psicosociales –estrés laboral, violencia en el trabajo, acoso moral...-, es un buen campo de pruebas para analizar el importante papel de las Comunidades Autónomas en la promoción de una práctica preventiva más adecuada (Molina Navarrete, 2009, pp. 1293-1312).

En Andalucía, pueden identificarse algunas líneas de actuación que anuncian cambios en la senda de progreso indicada. En este sentido, la nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2017), hace referencia a la Prevención de los Riesgos Psicosociales, aunque no se refiere específicamente a los trabajadores inmigrantes.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, plantea unos *retos y objetivos* y, en concreto, en materia de salud psicosocial, que es todavía una asignatura pendiente en muchas evaluaciones de riesgos, y debe abordarse desde el punto de vista preventivo y además, potenciar la investigación sobre la posible relación entre la misma y el incremento de las patologías no traumáticas que se está experimentando en los últimos años.

Como materias transversales y principios inspiradores, la Estrategia incorpora la perspectiva de género como un valor esencial de las políticas de prevención de seguridad y

salud en el trabajo, así como la equidad para atender a los segmentos de población trabajadora con necesidades específicas.

Entre los Objetivos generales de la Estrategia están mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de las personas trabajadoras en Andalucía con especial atención a los segmentos de población con necesidades específicas (personas de edad avanzada, personas jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes, etc.) y en concreto, mejorar la salud psicosocial de las personas trabajadoras considerando las nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar.

## **7. La atención sanitaria de las patologías Psicosociales en Andalucía**

### **5.1. El Derecho a la protección de la salud con Aseguramiento universal y público y atención sanitaria integral**

Hay dos Leyes de carácter básico para todo el Estado que desarrollan el derecho a la protección de la salud reconocido en el artículo 43 CE que tienen especial interés.

La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que regula todas las acciones que permiten hacer efectivo el derecho a la protección de la salud, establece con carácter organizativo, los principios y criterios sustantivos que han permitido configurar el Sistema Nacional de Salud, como son el carácter público y la universalidad del sistema. Asimismo. Organizativamente la gestión del Sistema Nacional de Salud, está descentralizada en los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas. Se establecen dos niveles: Atención Primaria de Salud y Atención Especializada, siendo fundamental el principio de continuidad asistencial entre ambos niveles.

Por otra parte, la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, que regula el aseguramiento sanitario y las prestaciones sanitarias. Con la última reforma de esta Ley, operada por el Real Decreto-ley 7/2018 de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud se garantiza el acceso de forma general, incluyendo a los colectivos en situación de vulnerabilidad, en especial a la población extranjera no registrada ni autorizada a residir en España.



Se garantiza la universalidad de la asistencia, es decir el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria, en las mismas condiciones, a todas las personas que se encuentren en el Estado Español independientemente de su nacionalidad, que tengan establecida su residencia, legal y habitual, en España, incluyendo aquellas que en aplicación de los reglamentos comunitarios o convenios bilaterales tengan acceso a la misma en la forma que estas disposiciones lo indiquen. También se garantiza a las personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España tienen derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria, siempre que cumplan todos los siguientes requisitos: a) No tener la obligación de acreditar la cobertura obligatoria de la prestación sanitaria por otra vía, en virtud de lo dispuesto en el derecho de la Unión Europea, los convenios bilaterales y demás normativa aplicable, b) No poder exportar el derecho de cobertura sanitaria desde su país de origen o procedencia, c) No existir un tercero obligado al pago.

Con esta reforma se desliga el aseguramiento con cargo a los fondos públicos de la Seguridad Social y se vincula a la residencia en España. En esta dirección, se establece que la competencia sobre el reconocimiento del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria se atribuye al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

El derecho a la protección de la salud comprende tanto la asistencia sanitaria individual como la atención sanitaria colectiva -salud pública-. Además de la actividad en la dimensión la atención sanitaria individual –curar al enfermo-, el derecho a la protección de la salud incluyen los aspectos preventivos, rehabilitadores y de promoción de la salud –atención sanitaria integral-.

La Ordenación de las Prestaciones Sanitaria se regula en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud que establece el Catálogo de prestaciones sanitarias, incluyendo las siguientes: salud pública, atención primaria, atención especializada, atención sociosanitaria, atención de urgencias, prestación farmacéutica, ortoprotésica, productos dietéticos y transporte sanitario.

Establece también la Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud, como el conjunto de técnicas, tecnologías o procedimientos, entendiéndose por tales cada uno de los métodos, actividades y recursos basados en el conocimiento y experimentación científica, mediante los que se hacen efectivas las prestaciones sanitarias.

La Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud se articulará en torno a las siguientes modalidades: Cartera común básica de servicios asistenciales, Cartera común suplementaria y la Cartera común de servicios accesorios.

Las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas Carteras de servicios complementarias que incluirán, cuando menos, la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud en sus modalidades básica de servicios asistenciales, suplementaria y de servicios accesorios, garantizándose a todos los usuarios del mismo.

*La Gestión de la Gestión de la Asistencia sanitaria* está descentralizada en las Comunidades Autónomas – Servicios de Salud-. Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía – Junta de Andalucía-, existen las siguientes Entidades y organismos adscritos a la Consejería de Salud y Familias, gestores –proveedores- de asistencia sanitaria pública:

- Servicio Andaluz de Salud, es el más importante.
- Agencias Públicas Empresariales Sanitarias: Alto Guadalquivir, Bajo Guadalquivir, Costa del Sol, Poniente de Almería.
- Consorcio Sanitario Público del Aljarafe.
- Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Hay que considerar que la atención sanitaria pública también se puede gestionar de forma indirecta mediante conciertos, convenios y otras formas contractuales administrativas.

La Salud Mental en Andalucía se incluye en la Cartera de servicios comunes de Atención primaria y en Cartera de servicios comunes de Atención especializada

El Servicio Andaluz de Salud (SAS) posee una amplia red de centros sanitarios que ofrecen una atención especializada e integral a las personas con problemas de salud mental en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Todos ellos están constituidos por profesionales de distintas disciplinas: psiquiatría, psicología clínica, enfermería, trabajo social, terapia ocupacional y gestión administrativa. Están regulados en el Decreto 77/2008, de 4 de marzo, de ordenación administrativa y funcional de los servicios de Salud Mental en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud.

## **5.2. Planificación sanitaria y Patologías Psicosociales en trabajadores inmigrantes**

Los dos instrumentos que la Junta de Andalucía ha implantado son el IV Plan Andaluz de Salud y el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía.

### **5.2.1. El Plan Andaluz de Salud**

IV PLAN ANDALUZ DE SALUD (2013), actualmente vigente, elaborado por la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, analiza los determinantes de la situación de salud en Andalucía. En los aspectos demográficos estudia la evolución de la población andaluza, el envejecimiento y dependencia y la inmigración. Respecto a esta última, el IV Plan Andaluz de Salud dice lo siguiente:

*“La inmigración, en términos de salud pública no está suponiendo un gran impacto ni en la sostenibilidad del sistema sanitario ni en la recomposición del “mapa epidemiológico” en España y Andalucía. De momento su impacto ha sido más político que sanitario, como se deduce del reciente estudio de Moreno y Bruquetas (Moreno Fuentes, Bruquetas Callejo), quienes afirman que: Los inmigrantes tienen en la actualidad mejor salud que la población autóctona, con una probabilidad entre un 30 y un 50% menor de declarar un estado de salud regular o malo, de sufrir una discapacidad o enfermedad crónica o experimentar limitaciones en su actividad diaria. Este estudio apunta a que la causa fundamental de esta diferencia en el estado de salud subjetivo reside en la mayor juventud de estos grupos respecto a la población autóctona. Una vez éste deje de ser el caso, es de esperar que su estado de salud tienda a ser peor que el de la población autóctona por la mayor precariedad de sus condiciones de vida en nuestro país”.*

Para prevenir ese escenario los autores proponen la eliminación de barreras para la consecución de una equidad de acceso real al uso de los servicios de salud; políticas de Salud Pública tendentes a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, -determinantes principales de su salud futura- así como la adecuada provisión de servicios de Atención Primaria. Por otra parte, se debería aprovechar el potencial que los sistemas sanitarios poseen al convertirse en uno de los principales nexos de unión entre las poblaciones migrantes y las nuevas sociedades de acogida.

El IV Plan Andaluz plantea el Compromiso de Reducir las Desigualdades Sociales en Salud.

Actualmente, existe todo un cuerpo de evidencia científica que pone de manifiesto que la probabilidad de enfermar, la esperanza de vida y la calidad de vida de las personas dependen sobre todo de factores sociales y económicos. Por ello, puede decirse con firmeza que la salud es una cuestión de justicia social. En 2003, la Oficina Regional para Europa de la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó un informe (Ministerio de Sanidad y Consumo , 2016) sobre los determinantes sociales de la salud, que agrupaba y resumía las pruebas científicas sobre el gradiente social de la salud. Algunas de sus principales conclusiones fueron las siguientes:

- La pobreza y la exclusión social ejercen un gran impacto sobre la salud, con mayor riesgo de muerte prematura.

- El desempleo, la inseguridad laboral y las condiciones de trabajo afectan a la salud (salud mental, auto-percepción de salud, enfermedades cardíacas y sus factores de riesgo).

- Las condiciones sociales y económicas se traducen en un gradiente social en la calidad de la dieta, que contribuye a acentuar la desigualdad en salud.

Pero la lucha por la equidad en salud sólo puede ser efectiva si existe un compromiso de gobierno. No es pues un tema del sector sanitario sino del gobierno en su totalidad.

Establece las siguientes Metas con sus correspondientes Objetivos, para cumplir el Compromiso referido:

Meta 4.1. Mejorar aquellas condiciones de vida de la población andaluza que influyen en la reducción de las desigualdades en salud.

Meta 4.2. Mejorar el impacto de las políticas de redistribución de la riqueza en la reducción de las desigualdades en salud.

Meta 4.3. Disminuir las desigualdades en la atención sanitaria prestada por el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Meta 4.4. Generar nuevo conocimiento sobre la magnitud de las desigualdades sociales, su impacto en la salud, su evolución y la efectividad de las intervenciones y políticas para reducirlas.

### 5.2.2. El Plan Integral de Salud Mental de Andalucía

El III Plan Integral de Salud Mental de Andalucía 2016-2020<sup>16</sup> (PISMA) es fruto de la prioridad, tanto del Gobierno Andaluz en general, como del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) en particular, por la atención a la salud mental de la población. Este III Plan hace referencia a la población inmigrante con riesgo de desarrollar problemas de salud mental al tener que afrontar situaciones adversas múltiples. Asimismo, las propias situaciones adversas dificultan el afrontamiento de una enfermedad mental.

Las personas inmigrantes pueden verse influidas por determinados factores de riesgo entre los que se encuentran la ausencia de apoyo sociofamiliar, la falta de residencia fija, el hacinamiento, la cohabitación forzada, así como la actitud de rechazo, marginación y exclusión social de la sociedad receptora. Tienen además que realizar grandes esfuerzos de adaptación social en muchas dimensiones en medio de una situación de pérdida de vínculos personales, culturales y sociales que les hace especialmente vulnerables a desarrollar un trastorno mental. Se añade además la falta de apoyo social necesario para su recuperación. La mujer continúa sufriendo situaciones de violencia de género y otros tipos de violencia machista (violación, explotación sexual...), precisando en determinados casos de atención especializada de salud mental.

Los objetivos generales número 2 y 5 buscan prevenir los problemas de salud mental, y prestar una atención de calidad a personas adultas en situación de riesgo o desventaja social con esos problemas, mejorando la accesibilidad y la adecuación de las prestaciones a sus necesidades.

Establece el III Plan una línea de acción para la implantación del Programa de Atención a Población Inmigrante en Salud Mental (PAPI-SM), adaptándola a la realidad de cada Unidad de Gestión Clínica de Salud Mental.

Otro objetivo general de interés en relación con los inmigrantes es el número 6: Promover la igualdad y el respeto a los derechos de las personas con problemas de salud mental. Plantea el desarrollo de acciones específicas sobre quienes por su situación o riesgo de exclusión sufren una discriminación múltiple -personas internadas en centros

---

<sup>16</sup> Plan Integral de Salud Mental (3º. 2016-2020), Consejería de Salud, Junta de Andalucía, 2016.

penitenciarios, sin hogar, inmigrantes, con problemas de adicciones..., así como la discriminación que se produce en los entornos de trabajo.

## IX. Conclusiones y propuestas de mejora

La presencia de trabajadores inmigrantes es un fenómeno que ya caracteriza estructuralmente los mercados de trabajo en Andalucía. Ello plantea nuevos retos en el ámbito de la salud psicosocial en las relaciones de trabajo.

La diferente cultura laboral y preventiva de procedencia condiciona enormemente la motivación y la actitud en relación a las actividades preventivas y a las órdenes e instrucciones recibidas en la materia (p. ej. la mayor o menor predisposición a la asunción del riesgo laboral). La barrera idiomática puede también ser un problema para la asimilación de la información y la formación adecuada y suficiente, así como para la cabal comprensión de las órdenes e instrucciones empresariales recibidas en materia preventiva. Por otra parte, la precariedad laboral (temporalidad/ parcialidad/ trabajo nómada: inestabilidad) afecta especialmente a estos colectivos, junto a la mayor propensión a la asunción de excesos de jornada.

De otro lado, estos trabajadores tienen que afrontar eventuales contextos de discriminación o marginación (actitudes de racismo, xenofobia o rechazo), así como están más expuestos a los riesgos de: acoso discriminatorio (o del riesgo de discriminación por razón de género), acoso laboral, etc.

Son también resaltables otros factores de riesgo: como el alejamiento de la familia y de los seres queridos (la pérdida de la “red social” de apoyo), con los correlativos riesgos de trastornos ansiosos y/o depresivos; el estrés derivado del desplazamiento y la adaptación a nuevos contextos laborales: el conocido como “síndrome de Ulises” (variante del estrés crónico).

Esta situación ha justificado la realización del presente estudio científico, en el que se aborda multidisciplinariamente la problemática de los trabajadores inmigrantes y los riesgos psicosociales de tipo laboral, pudiendo extraerse las conclusiones y propuestas de mejora que -de manera resumida- se exponen a continuación atendiendo a las necesidades detectadas y a las medidas de reforma normativa a proponer para garantizar una adecuada tutela preventiva de riesgos psicosociales para los trabajadores inmigrantes en Andalucía.

**1. Los trabajadores inmigrantes representan un colectivo especialmente vulnerable frente a los riesgos laborales, en general, y los psicosociales, en particular.**

El crecimiento exponencial de la inmigración laboral en el España, durante las últimas tres décadas, constituye un fenómeno con vocación de permanencia. La transformación de la realidad social y cultural del país no debe interpretarse como síntoma de un momento coyuntural, sino como un cambio de tipo estructural. En esa misma línea, las condiciones de vulnerabilidad económica y precariedad laboral son notas que van ligadas a las trayectorias vitales de estos trabajadores migrantes; los datos, tanto cuantitativos como cualitativos (los propios testimonios de los migrantes), permiten conectar esta mayor vulnerabilidad con mayores índices de siniestralidad laboral. El caso del sector agrario andaluz es un claro ejemplo.

Del análisis de la normativa, se deriva la existencia de un marco internacional de referencia que puede ayudar en la labor de clarificar, orientar y, en definitiva, servir de apoyo a las acciones normativas emprendidas a nivel nacional. Desde el marco multilateral de la OIT hasta la regulación de la UE, se aprecia un acervo normativo en el que la tutela de los derechos se ha ido extendiendo –en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación– hasta alcanzar a los trabajadores migrantes en situación irregular. Debe recordarse, a este respecto, que la tutela en materia de seguridad y salud en el trabajo es indisponible para los poderes públicos, por estar ligada a derechos fundamentales (como es el caso del derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral). De ahí que la configuración *ex lege* de la vulnerabilidad que opera la normativa de extranjería española no sea obstáculo para que resulten de aplicación las medidas previstas en la LPRL. De esta norma, cabe destacar



el derecho a la protección eficaz –con el correlativo deber empresarial de garantizar esa protección–, el derecho a la información y formación, y el derecho a la vigilancia de la salud. Entendemos que resulta adecuado encuadrar al trabajador migrante, por su especial situación, en el supuesto contemplado en el art. 25 LPRL, con vistas a ofrecerle una protección fundamentada en la especial sensibilidad a determinados riesgos.

Del análisis de los especiales componentes en materia de política preventiva para trabajadores migrantes, se desprende la necesidad de adoptar las siguientes medidas:

- a. Adecuar la evaluación de riesgos y la planificación, con cambios en la organización de tareas o introducción de elementos de gestión de la diversidad.
- b. Adecuar la información y la formación preventiva, a fin de superar las barreras idiomáticas. A estos efectos, resulta oportuno que dicha formación sea presencial, informal y práctica.
- c. Establecer mecanismos de corrección en lo relativo a la vigilancia en la salud, donde problemas como el consentimiento informado –de nuevo, aparece la barrera lingüística– o el desconocimiento de los antecedentes personales pueden suponer un obstáculo.

## **2. Los trabajadores inmigrantes son más susceptibles de tener un mayor nivel de exposición a los riesgos psicosociales**

Con carácter general, aunque a la población extranjera les afecta prácticamente los mismos riesgos psicosociales que a las personas trabajadoras nacionales, sí son susceptibles de tener un mayor nivel de exposición a los mismos ocasionando mayores daños y más graves, derivado de la propia situación sociolaboral y personal.

En este contexto, resulta especialmente importante, a los efectos que aquí nos ocupan, el reconocimiento del trabajador extranjero perteneciente a un colectivo especialmente vulnerable (art.25 LPRL) por la discriminación múltiple, además de las características de la propia población inmigrante. En cualquier caso, aunque la normativa preventiva no recoge estas características de los trabajadores inmigrantes, se ha de reconocer que se conforma como un aspecto que se establece a partir de la tutela de la

seguridad, salud y bienestar en el trabajo, así como de la adaptación del puesto de trabajo a la persona trabajadora.

Sin duda alguna, tal como hemos determinado, el empresario tiene el deber positivo de salvaguardar la vida e integridad psicofísica frente a cualquier tipo de hecho en el marco de la prestación laboral de todos los trabajadores. Así, podemos hacer referencia a la adaptación del trabajo a la persona [art. 15. 1 d) LPRL], siendo en nuestro ordenamiento jurídico un principio general que encuentra su plasmación en diferentes preceptos legales e incorporado en la gestión preventiva. De hecho, se han de evaluar los diferentes factores sociales, culturales, laborales, personales, idiomáticos, entre otros, en el cumplimiento del deber del empresario de su obligación en materia de prevención y protección de los trabajadores.

Todas estas cuestiones tienen que ver con las estrategias y actividades preventivas que se desarrollen en el ámbito laboral para que nos permitan dar cuenta de una auténtica prevención de riesgos laborales en el trabajo.

**3. No resulta suficiente el reconocimiento legal del derecho de la seguridad y salud a los trabajadores con carácter general, siendo preciso un tratamiento jurídico diferenciado y específico que mejore la eficacia de los sistemas preventivos de riesgos laborales en las organizaciones productivas, mostrando una mayor atención a los riesgos psicosociales.**

Podemos afirmar que la prevención de los riesgos psicosociales en nuestro país ha comenzado a despegar, pero es obvio que queda mucho por hacer y algunos lastres que eliminar para que se produzcan mejoras reales. Hemos de ser conscientes de que partimos casi de una total ausencia de protección, atención o referencia a este tipo de riesgos en la regulación y en la práctica preventiva de las empresas. Además, los riesgos psicosociales son una realidad compleja, complicada, muy desconocida por empresarios y trabajadores, y tradicionalmente desatendida por parte de las Administraciones e incluso por los servicios especializados en materia de prevención.

El primer problema que encontramos en relación a esta materia, en términos generales, es la ausencia de una regulación específica, eficaz y completa. La regulación genérica en

materia de prevención (que es realmente con lo que contamos actualmente), no impulsa, conciencia, ni se traduce en medidas frente a los riesgos psicosociales, por lo que se evidencia como insuficiente.

Además, debemos tener presente por constituir una cuestión clave no resuelta, y paralela a los riesgos psicosociales, que es la desatención, y la condición de tabú en nuestra sociedad de los problemas de salud mental, y por tanto la propia salud mental como disciplina, que es un elemento directamente relacionado con este tipo de riesgos laborales, (ambas realidades se mezclan inevitablemente, porque la existencia de un riesgo psicosocial no resuelto o atendido tiene como consecuencia directa la afección en la salud mental del trabajador, y otras veces porque un problema de salud mental puede traducirse en la existencia de un riesgos psicosocial).

A ello se le suma el hecho de que las personas trabajadoras inmigrantes son un colectivo de especial vulnerabilidad en el entorno de trabajo por el nivel de exposición que sufren a ciertos riesgos laborales, a consecuencia de las diferencias que se derivan de las propias condiciones de empleo, así como al deterioro de las condiciones de trabajo y a la adaptación a nuevas formas de diseño, organización y gestión del trabajo que difieren del país de origen y que originan cambios importantes. Entre dichos riesgos laborales se encuentran los de origen psicológico, siendo unos de los más destacados para este colectivo de trabajadores, ocasionado, principalmente, por el propio proceso migratorio, enfrentándose a obstáculos tanto laborales como extralaborales y afectando directamente a la seguridad y salud de los mismos. En este sentido, no debemos obviar que los factores de riesgo y los riesgos psicosociales, aunque tienen un fuerte componente subjetivo derivado de las propias personas y relaciones interpersonales, también tienen un componente objetivo (condiciones laborales, organización del trabajo, etc.) que conllevan a una mayor siniestralidad laboral por la dificultad para la percepción del riesgo laboral, el miedo para denunciar situaciones de acoso causadas por su desprotección e inseguridad jurídica, entre otras. Por lo tanto, se requiere una protección reforzada de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores extranjeros por parte del empresario.

Precisamente, se han mostrado un conjunto de evidencias estadísticas relevantes que han manifestado la necesidad de una acción preventiva y correctiva más adaptada a la

realidad de la población extranjera y mercado de trabajo. Por tanto, las acciones o medidas preventivas implementadas en materia de riesgos laborales deben de tener en consideración las dificultades añadidas en este colectivo por la precariedad laboral que sufren, por la posible falta de comprensión del idioma, la carencia de cultura preventiva, la escasa percepción del riesgo, a la ausencia de una formación e información correcta y adaptada a estos grupos de trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales, las características personales por las consecuencias del propio duelo migratorio, por su discriminación y actitudes racistas o xenófobas que pueden sufrir, etc. En cualquier caso, en todo momento se ha de reconocer al trabajador inmigrante como titular de todos estos derechos laborales, siendo plenamente exigibles dentro de la relación contractual en las mismas condiciones que los trabajadores autóctonos.

**4. La especial sensibilidad de la mujer inmigrante, derivada de sus propias circunstancias y connotaciones discriminatorias hace precisa una tutela reforzada.**

La trabajadora inmigrante es titular de todos los derechos reconocidos en la legislación española, siendo plenamente exigibles dentro de la relación contractual entre la trabajadora y el empresario en las mismas condiciones que las trabajadoras y trabajadores autóctonos. Su tutela preventiva frente a los riesgos psicosociales la encontramos sin demasiada dificultad en la obligación general de seguridad que recae sobre el empresario en virtud del artículo 14 LPRL, en base al cual es el empresario quien tiene la obligación de salvaguardar la vida e integridad física y psíquica de la trabajadora frente a cualquier riesgo laboral. Para ello, dispone de diferentes mecanismos, entre los que destaca la adaptación del puesto de trabajo a la persona, la adecuación de la tarea a desempeñar y la integración al entorno laboral de la trabajadora inmigrante, para lo que será necesario realizar la evaluación de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta tanto las circunstancias objetivas como subjetivas de la trabajadora inmigrante, atendiendo a los diferentes factores sociales, culturales, laborales, personales, idiomáticos, etc. que la hacen especialmente vulnerable a los riesgos psicosociales, todo ello en el marco del cumplimiento del deber empresarial en materia de prevención y protección de los trabajadores.

Igualmente, resulta de gran relevancia el reconocimiento de la trabajadora inmigrante como colectivo especialmente vulnerable atendiendo a la discriminación múltiple a la que se ve expuesta, así como a sus propias características por su condición migratoria (art. 25 LPRL). Y es que, aunque ni la LPRL ni sus reglamentos de desarrollo recogen dichas características de los trabajadores inmigrantes, se puede reconocer que se conforma como un aspecto que se establece a partir de la tutela de la seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

En este contexto, resulta fundamental el papel de la Negociación colectiva ante la pasividad del legislador, destinada a suplir las carencias de una regulación indiferenciada como la actual y a dotar a las empresas y a sus trabajadores de las normas necesarias para constituir una verdadera política de prevención de los riesgos psicosociales en la que se atiendan las características y peculiaridades de las mujeres inmigrantes en el ámbito laboral, al estar moderados los efectos de los riesgos por la percepción, la experiencia y la biografía personal (Grau Pineda, 2017, pp. 29 y 35).

Sin embargo, se viene demostrando que resulta insuficiente ante los cambios que se han producido en el contexto laboral y social, donde los nuevos riesgos demandan nuevas actuaciones, de forma que para conseguir que las trabajadoras inmigrantes tengan las mismas condiciones de trabajo que la población autóctona, no sean discriminadas por razón de origen o género, ni acosadas en el ámbito laboral, es necesario la aprobación de una normativa de desarrollo específica, reforzada y especializada en la que se regule y atienda la especial vulnerabilidad de la trabajadora inmigrante, derivada de sus propias circunstancias y connotaciones discriminatorias (diferente cultura laboral y preventiva, barrera idiomática, formación e información, precariedad laboral, discriminación, marginación, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, alejamiento de su red social de apoyo, etc.), dotándose así de mayor eficiencia el sistema de prevención de riesgos laborales, al tiempo que se mejora la salud de las trabajadoras inmigrantes y se reduce la inseguridad jurídica de los diferentes operadores que actúan en el terreno de la prevención de riesgos laborales.

Todo ello a sabiendas de que la vida laboral y la carrera profesional de las trabajadoras inmigrantes, debe ir orientada a la búsqueda de una protección integral de la

mujer inmigrante en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (Iguartua Miró, 2007, p. 265).

No obstante, lo cierto es que una Ley específica tampoco garantiza la efectividad de una actividad práctica preventiva en esta materia, siendo lo decisivo y determinante que también se consolide un conjunto coherente de compromisos institucionales y sociales orientados a hacer efectivas las obligaciones en materia de prevención, ahora bien, de una forma actualizada, en la que se tenga en cuenta los nuevos riesgos laborales derivados del un contexto laboral cambiante y evolucionado, en el que la incorporación de la mujer inmigrante al trabajo requiere de una atención especial en la evaluación de riesgos laborales y de la puesta en marcha de medidas preventivas que atienda su especial vulnerabilidad frente a los riesgos laborales de tipo psicosocial.

Para conseguirlo resulta preciso adoptar las siguientes actuaciones en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales:

1. Proporcionar información y formación en igualdad a todos los agentes que participan en la seguridad y salud (empresarios, trabajadores, representantes de los trabajadores, servicio de prevención, etc.) para facilitar la incorporación y penetración de la perspectiva de género y de las connotaciones raciales y étnicas en la salud laboral.
2. Realizar campañas de sensibilización a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad (Rivas Vallejo, 2008, p. 1371).
3. Utilizar en el ámbito laboral un enfoque sensible tanto al género como a la inmigración.
4. Establecer vínculos entre acciones de igualdad y la salud laboral.
5. La incorporación de la perspectiva de género y la discriminación por razón de origen al tratamiento preventivo frente a los riesgos laborales de tipo psicosocial, con lo que se conseguirá mejorar las condiciones de trabajo de forma global, eficaz y eficiente.
6. Contemplar en el Plan de prevención de riesgos laborales las posibles consecuencias psicosociales derivadas de la existencia de discriminación en el trabajo por razón de género y/o por la condición de inmigrante de la trabajadora.

7. Identificar en la evaluación de riesgo los factores de riesgo específicos de la trabajadora inmigrante.
8. Concretar medidas específicas sobre las condiciones de trabajo que suelen tener las mujeres inmigrantes, caracterizadas por la precariedad, lo que la convierten en especialmente sensibles a los riesgos psicosociales. Con ello se podría conseguir revertir las consecuencias que en la salud de las mujeres inmigrantes pudiera producirse.

**5. Existen buenas prácticas empresariales para la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes que mejoran el vacío normativo sobre medidas preventivas relacionadas con este colectivo, aunque, en contra de lo deseable, son escasas.**

Existe una serie de iniciativas que incipientemente abordan de un modo u otro, de manera más o menos directa, la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes, Obviar la realidad de esas acciones pecaría de incongruente con lo hasta aquí relatado a través de experiencias comparadas en dicho ámbito. De ahí la necesidad de dotar de mayor visibilidad u otorgar el reconocimiento que merecen a aquellas buenas prácticas detectadas que puedan ser consideradas referentes.

Ciertos instrumentos como las evaluaciones de riesgos laborales siguen sin adoptar un necesario enfoque inclusivo, capaz de gestionar riesgos teniendo en cuenta la diversidad de trabajadores en la empresa. Muy pocas veces se presta atención a los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos de modo específico los trabajadores inmigrantes. Es preciso, pues, que la prevención de riesgos psicosociales no permanezca neutra desde el punto de vista del fenómeno migratorio, lo que presupone la sensibilización al respecto en aras de lograr una gestión verdaderamente adaptada a todos los trabajadores. Se requiere, en definitiva, una mayor implicación empresarial que responda a los retos que proponen las particularidades del colectivo inmigrante en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales.

Aunque no aparezca directamente vinculada al ámbito de la prevención de riesgos laborales, una adecuada gestión de la diversidad cultural tiene un impacto notorio en la

salud laboral. Y es que la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores inmigrantes se encuentra conectada con temas más amplios de integración y de prohibición de conductas discriminatorias o de acoso por razón de nacionalidad, raza o religión. Es preciso promover una política preventiva arraigada en el valor de respeto y reconocimiento de todos los miembros de la organización empresarial, así como aprovechar las ventajas que, en clave de oportunidades, genera una plantilla diversa. Desde el punto de vista de la salud mental, son muchas las ventajas asociadas al apoyo social o la aceptación característicos de una cultura participativa, en el propósito más amplio de lograr un clima social adecuado en el lugar de trabajo. La promoción de un ambiente laboral inclusivo contribuye no sólo a rechazar el etnocentrismo que puede derivar en prácticas discriminatorias con base en el rechazo a lo diferente, sino también a reducir los conflictos interpersonales y, a la postre, disminuir los niveles de rotación y absentismo. Siendo así, se entiende que resulte cada vez más común en la práctica empresarial la formación en competencias asociadas a la diversidad cultural y sensibilización frente a estereotipos, incluidas aquellas destinadas a adquirir herramientas para resolver conflictos y mejorar las capacidades de comunicación intercultural.

Conviene que la gestión preventiva, en clave holística, tome en consideración todos los factores sociales y culturales que puedan afectar al trabajador, superando el enfoque más limitado de los factores exclusivamente vinculados con el entorno laboral. La falta de arraigo cultural y social incide, por poner un ejemplo, en el ámbito de la salud laboral. Dado que elementos (subjetivos) relacionados con las relaciones interpersonales aparecen íntimamente conectados a los riesgos psicosociales, las empresas prestan cada vez más atención a aspectos como la acogida, elaborando planes de acogida y articulando iniciativas vinculadas al *mentoring*, con el fin último de lograr la integración laboral del trabajador inmigrante y su adaptación al entorno laboral y social. A través de los referidos planes de acogida, se persigue consolidar un buen clima laboral, disminuir la conflictividad, mejorar la motivación y el rendimiento (en buena parte asociado al bienestar psicológico), reforzar la cohesión grupal y el sentido de pertenencia a la organización. De esta manera, el trabajador inmigrante recién incorporado comprende mejor los objetivos, sus cometidos y su lugar en la organización, mejora su implicación y aumenta su compromiso con la empresa.



La promoción de un buen clima laboral, en el que todos los trabajadores (y, por tanto, también los inmigrantes) cuenten con el apoyo necesario y perciban que su opinión interesa, refuerza el sentido de pertenencia al grupo e incrementa la motivación. La participación supone un componente esencial de una adecuada gestión de la diversidad y, en concreto, la comunicación y el diálogo interno repercuten en la satisfacción laboral misma de los trabajadores implicados. En esta línea, entre las experiencias empresariales comparadas destacan actividades como las propias de *team building*, el fomento de oportunidades para el diálogo o incluso la organización de eventos en el tiempo de ocio de los trabajadores. Tendentes a fomentar la interculturalidad entre ellos, dichas iniciativas tienen efectos positivos en su salud mental.

Gran parte de las buenas prácticas empresariales destacables en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes se centran en superar la barrera que representa el desconocimiento del idioma del lugar de trabajo. La dificultad para comunicarse puede suponer un elemento estresor capaz de aminorar la motivación y el rendimiento del trabajador. Es preciso, pues, dar a conocer el idioma con el fin de mejorar la comunicación, lo que a su vez repercutirá en una mejora del clima laboral. Proporcionar la información en formatos accesibles en aras de asegurar que resulta comprensible a los trabajadores inmigrantes se traduce generalmente, según se constata en las prácticas más extendidas, en traducir los materiales informativos y formativos a su lengua materna, recurrir a pictogramas que permitan reducir al mínimo los documentos escritos, así como ofrecer cursos de español a aquellos empleados que no gocen de capacitación lingüística.

**6. El papel exclusivo que hoy se le atribuye a la negociación colectiva, con carácter general, en la prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes y en particular en referencia al papel de los representantes de los trabajadores, constituye un fracaso por su poca incidencia en la práctica.**

Sería un instrumento poderoso el contar con una regulación específica sobre riesgos psicosociales, que atienda además su vinculación con la salud mental en el ámbito laboral. Esta regulación específica que demandamos debería abordar la diversidad de temas que

irían desde las obligaciones específicas en materia de evaluación y planificación de la prevención de estos riesgos, hasta la vigilancia de la salud mental (hoy inexistente prácticamente), las responsabilidades de la empresa por falta o defectos en la prevención de riesgos psicosociales y la atención directa de trabajadores vulnerables (como serían los inmigrantes), y por supuesto, el papel de los representantes de los trabajadores en relación a todos estos aspectos.

No obstante, la complejidad y diversidad que caracterizan a los riesgos psicosociales hace que también se precise de una regulación puntual para desarrollar medidas relativas a algunos de estos riesgos especialmente importantes, en ámbitos laborales concretos, y que afectan a colectivos especiales como sucede con las mujeres o los inmigrantes, por ejemplo. De hecho, actualmente existe cierta regulación, incluso internacional, relativa a algunos de estos riesgos como son el acoso, violencia, desigualdad o carga de trabajo.

En definitiva, se requiere una regulación específica y completa, que hoy no existe, sin perjuicio de que pueda dejarse margen también a la negociación colectiva, pero no el papel exclusivo que hoy se le atribuye, en general en materia de riesgos psicosociales, y en particular en referencia al papel de los representantes de los trabajadores que, evidentemente, constituye un fracaso por su poca incidencia en la práctica.

También es importante resaltar y reivindicar el papel de otros instrumentos, no estrictamente normativos, pero que cumplen un importante papel orientador y práctico, como son guías y normas técnicas del INSHT, y organismos similares, que ya han hecho alguna aportación, pero que deben seguir desarrollando directrices y respuestas para ayudar a las empresas a hacer frente a los riesgos psicosociales de mayor incidencia, o con mayor problemática según los sectores, o formas de trabajo, o acorde a los sujetos expuestos, como es el caso de los trabajadores inmigrantes, que dadas sus características culturales, idiomáticas y sociales, son sujetos especialmente vulnerables, y que justificarían la elaboración una norma técnica específica en materia de riesgos psicosociales.

Centrando la atención en los trabajadores inmigrantes, en relación a esta materia, la total ausencia de tratamiento específico que se detecta en la ley y en los Convenios Colectivos, sobre prevención de riesgos laborales adaptada a estos trabajadores, con evidentes necesidades y dificultades especiales, es motivo suficiente para, también de *lege*

*ferenda*, considerar necesaria una referencia normativa específica de los trabajadores inmigrantes en su condición colectivo especialmente vulnerable en materia de seguridad y salud laboral. En concreto, sería acertado incluir un precepto en nuestra Ley de Prevención de Riesgos que haga referencia a este colectivo, tal y como se hace con otros trabajadores especialmente vulnerables (menores, especialmente sensibles, trabajadores temporales, y maternidad). De esta forma se garantizaría, y desarrollaría una regulación que aporte una atención específica en materia de riesgos laborales, para sortear principalmente problemas de culturales, idiomáticos, y sociales, que como es sabido repercuten directamente en mayor dificultad a la hora de garantizar su seguridad y salud laboral en general, y de naturaleza psicosocial en particular.

La experiencia comparada con otros países de nuestro entorno (referencia a la ESENER) evidencia que los representantes de los trabajadores en la empresa, -y más en concreto los representantes especializados en materia preventiva-, son elemento clave para garantizar una actividad empresarial eficaz en materia de seguridad laboral, y más aún en relación a la prevención de riesgos complicados como son los psicosociales.

**7. Necesitamos instrumentos que potencien la presencia de instrumentos representativos de los intereses de los trabajadores en las empresas, siendo la base de una adecuada intervención en materia de prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes.**

La notoria ausencia de representación de los intereses de los trabajadores en las empresas, es consecuencia de una regulación concreta, pero también un síntoma de que algo falla en nuestro sistema de relaciones laborales, y en el propio ejercicio del Derecho de Libertad Sindical y el concreto derecho de representación de los trabajadores en las empresas. Es por tanto, una cuestión que no debe considerarse exclusivo de los sindicatos, o de los propios trabajadores, sino un reto para las Administraciones e instituciones dedicadas a la seguridad laboral, que deben colaborar con medidas de diverso signo, como puedan ser incentivos, bonificaciones, ventajas en la contratación pública a empresas con representación unitaria, campañas de concienciación y formación sobre la importancia del ejercicio del derecho, (Vivero Serrano, 2017).

En nuestro país existe una regulación que, en cuanto a competencias y facultades de los representantes es adecuada y completa, pero que paradójicamente dificulta y no ayuda a garantizar la existencia de estos representantes en las empresas, siendo precisamente la masiva ausencia de estos instrumentos de representación y participación lo que lastra las posibilidades de esta pieza en nuestra realidad preventiva. Pues bien, una reforma normativa, al menos en relación a la forma de elección de los Delegados de Prevención, (elección directa por y entre los trabajadores de la empresa, en los supuestos en que no exista representación unitaria, y obligatoriedad en la existencia de estos representantes), cambiaría el panorama actual y potenciaría y facilitaría el cumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos psicosociales, y seguridad laboral en general. En este sentido, tal vez lo más realista sería apostar por promover los sindicatos, en las mesas de negociación, diálogo y concertación social, con el apoyo de las Administraciones, que a nivel de negociación colectiva se introduzcan la obligación de designar Delegados de prevención de forma directa, en empresas que no cuenten con representación unitaria. Además, se podría completar y concretar sus competencias en relación a riesgos psicosociales, igual que sucede con el papel del Comité de Seguridad y Salud. Esto garantizaría sin necesidad de una reforma normativa de calado, la presencia de estos en las todas las empresas.

Otra vía de actuación clave sería la activación de instrumentos de fiscalización ante empresas que carezcan de este tipo de representación por si existen presiones o manipulaciones, e incluso de información a los trabajadores de sus derechos de representación por medio de la Inspección de Trabajo. La Inspección de Trabajo actualmente que obvia este tema, cuando debería ser incluido entre sus objetivos prioritarios, de cara a garantizar la protección de los derechos de seguridad y salud de los trabajadores y de los inmigrantes en particular, dado que constituye un problema que condiciona la propia efectividad de las normas de contenido social, y por supuesto las de prevención de riesgos laborales que nos ocupa.

En todo caso, siempre es importante el potencial papel de la negociación colectiva en relación a la actividad de los representantes de los trabajadores, si bien la realidad es que los Convenios de nuestro país aún no cuentan con la suficiente madurez en relación a prevención de riesgos psicosociales (en realidad, en materia de prevención en general...), y

por tanto desaprovecha su potencial. De hecho, es posible, incluso (y alguno hay...), la creación de órganos o comisiones específicas formadas por empresas y trabajadores para tratar y afrontar los riesgos psicosociales, pero la realidad es que en la mayoría de los Convenios se hace poca o nula referencia a esta materia.

#### **8. El papel de los Convenios Colectivos están por desarrollar para conseguir una auténtica política preventiva frente a los riesgos psicosociales.**

Sobre el papel de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos psicosociales, y su repercusión sobre los trabajadores inmigrantes, la conclusión que se obtiene del estudio del contenido de los Convenios, es que no existe ninguna referencia al colectivo de trabajadores inmigrantes, y mínimas referencias a los riesgos psicosociales, y planteados en términos de propósitos, pero no de medidas y algunas referencias y medidas relativas a riesgos psicosociales concretos pero de modo genérico, y en la mayoría de las ocasiones haciendo meras transcripciones de la ley. Es decir, que el papel de los Convenios Colectivos está aún por desarrollar para conseguir una auténtica política preventiva frente a los riesgos psicosociales.

Es necesario potenciar una negociación que adapte los mecanismos de prevención a los riesgos psicosociales propios de cada sector, porque esta es la principal ventaja que tiene la negociación para hacer frente a esta problemática. Pero para que esto se produzca es necesario que los que se sientan a negociar tenga formación y conocimiento sobre riesgos psicosociales y que estén asesorados en la materia, para poder establecer mecanismos proactivos con las necesidades del sector o la empresa en esta materia, y por supuesto su adaptación a las necesidades de los trabajadores con especiales necesidades, como sucede con los trabajadores inmigrantes. Como manifiesta el profesor Fernández Avilés , *“la falta de regulación legislativa en materia de riesgos psicosociales debe ser suplida por la negociación colectiva entre los agentes sociales, ya sea a nivel institucional, sectorial o empresarial”*, y por supuesto en relación a este papel el impulso a la representación de los trabajadores, y el establecimiento de medidas concretas para el colectivo de trabajadores inmigrantes podrían ser mejoradas y cubiertas por la negociación colectiva, superando de esta forma el gap que supone la ausencia de normativa específica.

Es relación, en general, a la potenciación de la prevención frente a los riesgos psicosociales, se evidencia la necesidad de un apoyo institucional activo para la difusión, formación, capacitación y concienciación de los representantes de los trabajadores, que deben contar con conocimientos específicos sobre la materia, tanto de cara a potenciar su impulso en la negociación colectiva, para saber a qué se enfrenta, qué propuestas son las adecuadas para resolver problemas relacionados con estos riesgos en las empresas, y en definitiva cumplir con su doble papel fiscalizador y colaborador con la patronal en materia de prevención de riesgos psicosociales, y laborales en general. En este sentido, es importante el papel de las campañas que pueden desplegarse desde organismos como el INSHT, y equivalentes a nivel territorial, el observatorio LARPISCO impulsado por la Junta de Andalucía, o la propia actividad de la Inspección de Trabajo.

**9. Son escasos y dispersos los datos publicados respecto a la incidencia y prevalencia de los Riesgos Psicosociales y las Enfermedades Psicosociales asociadas a ellos, y más aún en personas trabajadoras inmigrantes.**

Este problema se acentúa en los inmigrantes irregulares, que de acceder, sólo lo harán a ocupaciones al margen de la legalidad y en condiciones muy precarias.

En el análisis del trabajo en Andalucía como determinante de los riesgos y patologías psicosociales, no se encuentran apenas diferencias entre los trabajadores extranjeros y los nacionales, quedando al margen los extranjeros irregulares, cuyos datos se desconocen. Ciertas diferencias se encuentran en el desempleo. La tasa de paro extranjera es algo superior, afecta sobre todo a los trabajadores extranjeros menos cualificados y con menor experiencia, la evolución del Paro registrado ha sido menos favorable para las personas extranjeras, afecta más mujeres y la mayoría de los parados extranjeros no provienen de la Unión Europea. Además, el desempleo suele ser de larga duración.

La nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, aborda tímidamente la Prevención de los Riesgos Psicosociales. Plantea unos retos y objetivos en relación con la salud psicosocial, asignatura pendiente en muchas evaluaciones de riesgos de las empresas. Como materias transversales y principios inspiradores, la Estrategia incorpora la perspectiva de género, así como la equidad para atender a los

segmentos de población trabajadora con necesidades específicas. Entre sus Objetivos está mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de las personas trabajadoras en Andalucía con especial atención a los segmentos de población con necesidades específicas como los inmigrantes en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar.

**10. En la Planificación sanitaria andaluza, habría que impulsar la atención a las Patologías Psicosociales con un carácter integral, especialmente en colectivos vulnerables como el de los trabajadores inmigrantes.**

Respecto a la atención sanitaria prestada a las Patologías Psicosociales, no hay diferencia entre los trabajadores inmigrantes y los nacionales, gracias a la ampliación operada en la última reforma legislativa en el aseguramiento universal y público del Derecho a la protección de la salud.

En la Planificación sanitaria andaluza, habría que impulsar la atención a las Patologías Psicosociales con un carácter integral, especialmente en colectivos vulnerables como el de los trabajadores inmigrantes, ya que los Planes de Salud les han dedicado escasos contenidos:

- Respecto a la Inmigración, el IV Plan Andaluz de Salud asume que en términos de salud pública no está suponiendo un gran impacto ni en la sostenibilidad del sistema sanitario ni en la recomposición del “mapa epidemiológico” en España y Andalucía. No obstante lo anterior, establece el Compromiso de Reducir las Desigualdades Sociales en Salud, mediante unas metas y objetivos.
- El III Plan Integral de Salud Mental de Andalucía 2016-2020, establece objetivos para la atención de los problemas de salud mental de los inmigrantes en general, y en concreto, una línea de acción para la implantación del Programa de Atención a Población Inmigrante en Salud Mental (PAPI-SM). Plantea también el desarrollo de acciones específicas sobre quienes por su situación o riesgo de exclusión sufren una discriminación múltiple, como ocurre con los inmigrantes, incluidos los entornos de trabajo.

En Andalucía, para mejorar en la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales –clásicos y emergentes- , y en concreto en la población inmigrante, se deberá fomentar la cultura preventiva en las empresas, mejorando la evaluación de esos riesgos y reforzar el Sistema Sanitario Público como elemento de integración social, protector integral del Derecho a la protección de la salud.

\*\*\*

Atendiendo a las conclusiones y propuestas que preceden, resulta oportuno resaltar que los efectos positivos que supone la adopción de las medidas expuestas en la presente investigación resultan de gran importancia para las organizaciones empresariales, pues un nivel de satisfacción y motivación elevado, da muestra de que los trabajadores conciben su trabajo como parte de su vida e invierte más energía, tiempo y recursos, estableciéndose más lealtad y un mayor deseo de participar en todas las actividades de la empresa, al incrementarse su sentimiento de pertenencia en la empresa (González, 2019, p. 7). Además, el coste del mantenimiento de los riesgos psicosociales es excesivo y su control y modificación constituyen una de las formas activas de inversión en la organización como principal reto a conseguir (Grau Pineda, 2017, p. 32).

Ya es tiempo de corregir la dejadez del pasado, tanto legislativa como institucional, ante la clara constatación de la especial vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes y, especialmente –en clave de género- de la mujer inmigrante, de forma que la actividad preventiva empiece a ser sensible a la cuestión de género y a la presencia de personas inmigrantes en el ámbito laboral español, siendo capaces de detectar desigualdades y diferencias de sexo y raza, y de actuar preventivamente en consecuencia.

En definitiva, resulta imprescindible el desarrollo de sistemas de evaluación, la implementación de instrumentos de sensibilización, la adopción de políticas sociales y económicas decididas a promover la solidaridad, la reducción de desigualdades, el respeto a los derechos laborales y a la no discriminación por ser inmigrante y/o por ser mujer desde un enfoque de la equidad. Para ello, resulta preciso un mayor conocimiento científico multidisciplinar en relación al problema de base, así como una estrategia de acción coordinada entre diferentes niveles de gobierno y de carácter intersectorial (Sanchís Ruiz, Varela Hall, Martins Muñoz y Díaz Sotero, 2013, p. 357).



Todo ello a sabiendas de que la implementación de vías de integración y complementariedad como las que se han analizado resultan indispensables en un contexto como el actual y futuro, donde la gestión de la diversidad y de los riesgos psicosociales adquieren mayor protagonismo.

## X. Bibliografía

AA. VV.: *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales*, MARUGÁN ZALBA, N., ITURZAETA MANUEL, R., GARCÍA GÓMEZ, A. y CANDURA, D. (dirs. y coords.), Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, 2011.

AA. VV.: *La representación sindical en España*. AA.VV. Fundación 1º de Mayo. Madrid. 2015.

([https://1mayo.ccoo.es/Publicaciones/Estudios\\_y\\_Proyectos/Estudios\\_sindicales](https://1mayo.ccoo.es/Publicaciones/Estudios_y_Proyectos/Estudios_sindicales)).

AA. VV.: *Guía de buenas prácticas empresariales en Gestión del Estrés Laboral*, VALLELLANO PÉREZ, M. D. (coord.), Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

AA. VV.: *Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales*. Secretaría de Salud y Medioambiente UGT. 2018.

AA. VV.: *Estudio sobre la promoción de la salud en la empresa. La gestión de la diversidad como factor de éxito en una empresa saludable*, CEBEK, 2019.

AA. VV.: *Tratamiento convencional del estrés laboral en la negociación colectiva a nivel estatal*.

([https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion\\_normativa/EL\\_TRATAMIENTO\\_CONVENCIONAL\\_D\\_EL\\_ESTRES\\_LABORAL\\_0.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/EL_TRATAMIENTO_CONVENCIONAL_D_EL_ESTRES_LABORAL_0.pdf)).

ABIÉTAR, C., BADA, R., GALLEGU, D. y LORES, N.: *Guía para la gestión de la diversidad cultural en medianas y pequeñas empresas*, MARUGÁN, N., ITURZAETA,

R., GARCÍA, A. y HERNÁNDEZ, R. (dirs. y coords.), Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, Madrid, 2014.

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

ACHOTEGUI LOIZATE, J.: La salud mental de los inmigrantes en el siglo XXI, *Mente & Cerebro*, núm. 77, 2016.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*, 2002.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo, 2007.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo, 2013.

AGRA VIFORCOS, P.: “Dificultades de integración en una sociedad multicultural: los riesgos psicosociales entre los trabajadores inmigrantes”, en VV.AA. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. Y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S (Dirs.), ÁLVAREZ CUESTA, H. (Coord.), *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*, Bomarzo, Albacete, 2017.

AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El acceso de los inmigrantes irregulares al mercado de trabajo: Los procesos de regularización extraordinaria y el arraigo social y laboral”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 63, 2006.

ALÓS, R.: “Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea”. Informe Núm. 96. Fundación 1º de Mayo. 2014.

AKANDJI-KOMBE, J. F.: “Carta Social Europea y Convenio Europeo de Derechos Humanos: perspectivas para la próxima década”. *Revista de derecho político*, núm. 67, 2006.

ARICI, C., RONDA-PÉREZ, E., TAMHID, T., ABSEKAVA, K., & PORRU, S.: Occupational Health and Safety of Immigrant Workers in Italy and Spain: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 2019, 2-32. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16224416>

BENAVIDES, F., AHONEN, E., BOSCH, C.: Riesgo por lesión por accidente laboral en trabajadores extranjeros (España 2003 y 2004), *Gaceta Sanitaria*, 22, 2008.

BRETONES, F.D., Y GONZÁLEZ-GONZÁLEZ, J.M.: Identidad y migración: la formación de nuevas identidades transculturales. En H. M. Cappello y M. Recio (eds). *La Identidad Nacional. Sus Fuentes Plurales de Construcción*, 2011. México: Plaza y Valdés Editores. Recuperado de la web el 22 de octubre de 2020 de: [https://www.researchgate.net/publication/302159379\\_Identidad\\_y\\_migracion\\_la\\_formacion\\_de\\_nuevas\\_identidades\\_transculturales](https://www.researchgate.net/publication/302159379_Identidad_y_migracion_la_formacion_de_nuevas_identidades_transculturales)

BRETONES, F.D., JAIN, A., LEKA, S., Y GARCÍA-LÓPEZ, P.A. (2020). Psychosocial Working Conditions and Well-Being of Migrant Workers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072547>

BRUNEL, S., LÓPEZ, M. y MORENO, N.: Mujeres, trabajos y salud, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012.

CAMÓS VICTORIA, I., & ROJO TORRECILLA, E.: “La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias”. *Revista Migraciones*, 16, 2004.

CARRASCO CARPIO, C. (2015). “La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España”. *Revista Migraciones Internacionales*, Vol. 8, núm. 2.

COMISIÓN EUROPEA: *Manual de Formación en Gestión de la Diversidad*, 2007.

COMISIÓN EUROPEA: *Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, 2017.

COMISIONES OBRERAS-INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (CCOO-ISTAS) (2007). *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical*. Madrid, Paralelo Edición.

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES: Plan Andaluz de Salud IV, Junta de Andalucía, 2013.

CONSEJERÍA DE SALUD: Plan Integral de Salud Mental (3º. 2016-2020), Junta de Andalucía, 2016.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2019). *La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Madrid, Departamento de Publicaciones del CES.

CRUZ VILLALÓN, J.: “La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019.

DE JESUS-RIVAS, M.; CONLON, H. A. y BURNS, C.: “The impact of language and culture diversity in occupational safety”, *Workplace Health & Safety*, vol. 64, n. 1, 2016.

DÍEZ NICOLÁS, J.: *Las dos caras de la inmigración*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

DURÁN BERNARDINO, M.: “Los riesgos laborales derivados de una prestación de servicios transnacional”, en AA.VV. ORTIZ CASTILLO, F. (dir.) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 2, 2020.

España (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado* núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

España (2000). Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado* núm. 10, de 12 de enero de 2000.

España (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24/10/2015.

España (2018). Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm. 182, 28 de julio de 2018.

España (2019a). “Programa Nacional de Reformas”. Ministerio de Hacienda. <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/prensa/ficheros/noticias/2018/PNR2019.pdf> (última consulta a fecha de 27/10/2020).

España (2019b). “Estrategia Nacional de prevención y lucha contra la pobreza y la exclusión social 2019-2023. Aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019”. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. <https://eapn.es/publicaciones/348/estrategia-nacional-de-prevencion-y-lucha-contrala-pobreza-y-la-exclusion-social-2019-2023> (última consulta a fecha de 27/10/2020).

EUROFOUND, Y EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://dx.doi.org/10.2806/70971>

FADE (Federación Asturiana de Empresarios): *Guía de buenas prácticas en riesgos psicosociales*, Oviedo, 2011.

FEDERACION VIZCAINA DE EMPRESAS DEL METAL: *Mejores Prácticas de la Gestión de la Diversidad en las PYMES del Sector Metal*, 2011.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “*La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*”, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT, 2015.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora”, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, 2017.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., GONZÁLEZ COBALEDA, E. y ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: *Guía Propuestas normativas en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2019.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: “La incidencia de los factores "extralaborales" en la salud mental de los trabajadores”, en AA. VV.: *Tiempos de cambio y salud mental de*

*los trabajadores*, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (dirs.), ÁLVAREZ CUESTA, H. (coord.), Bomarzo, Albacete, 2017.

FONT, A., MONCADA, S., LLORENS, C., & BENAVIDES, F.G.: Psychosocial factor exposures in the workplace: differences between immigrants and Spaniards. *European Journal of Public Health*, 22(5), 2012. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckr169>

FRANCÉS-GÓMEZ, P. Y GONZÁLEZ-GONZÁLEZ, J: *Responsible Management of Psychosocial Risks in Migrant Workers: The Case of Southern Europe*, 2020 [In book: *Health, Safety and Well-being of Migrant Workers: New Hazards, New Workers*]. doi.10.1007/978-3-030-52632-0\_10

GÁLVEZ HERRER, M.; GUTIÉRREZ GARCÍA, M. D. y ZAPICO MARTÍNEZ, N.: “Salud laboral y salud mental en población trabajadora inmigrante”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 57, n. 1, 2011.

GÁLVEZ MUÑOZ, L. & GONZÁLEZ ESCUDERO, A.: Sinopsis del artículo 15 de la Constitución Española, 2011. Disponible en: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=15&tipo=2>. Última acceso a fecha de 22/10/2020.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (1997). “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en CASAS BAAMONDE, M.E., PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., VALDÉS DAL-RÉ, F. (coords.), *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid, La Ley-Actualidad, 1997.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: El principio ergonómico y el derecho a la adaptación razonable. Adecuación del puesto de trabajo (turno) por disminución de la capacidad de la empleada pública, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.2, 2005.



GENTILE, A. (2005). “Trayectorias de vulnerabilidad social. Barcelona, MayDay 2005: encuesta sobre jóvenes precarios”. *Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Documento de Trabajo 05-09*.

GIMENO NAVARRO, M.A.: Análisis Multisectorial sobre la Incidencia de los Riesgos Psicosociales en los Trabajadores, UGT-CEC, 2016.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Los riesgos psicosociales de la mujer, trabajadora e inmigrante: La discriminación múltiple a considerar en el entorno laboral”, en *Revista de derecho migratorio y extranjería*, núm. 50, 2019.

GONZÁLEZ-GONZÁLEZ, J.M., Y BRETONES, F.: Pushed or pulled? Entrepreneurial behaviour among immigrants as a strategy to cope with negative social identity. *Identities: Global Studies in Culture and Power*, 20(5), 2013. <http://dx.doi.org/10.1080/1070289X.2013.832680>

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Valladolid, 1996.

GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “El deterioro de las condiciones de trabajo como factor de riesgo psicosocial emergente: un nuevo desafío para el sistema de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. ORTIZ CASTILLO, F. (dir.) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 2, 2020.

GONZÁLEZ TORRECILLAS, J.L.: Patología Psicosocial de origen laboral, *Ciencia Forense*, n. 11, 2014.

GONZÁLEZ TRAVÉS, C.; ZIMMERMANN VERDEJO, M. y DÍAZ ARAMBURU, C.: *Condiciones laborales y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008.

GRAU PINEDA, C.: “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 408, 2017.

GRUIA ANGHEL, A. (2015). *Estrategias de aculturación, estrés aculturativo y percepción de riesgos psicosociales en el entorno laboral*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

HERNÁNDEZ SALGUERO, D.: ¿Para qué sirve la formación en prevención de riesgos laborales? Reflexiones teóricas e implicaciones prácticas a partir del caso de los empleos descualificados en subcontratistas intensivos que actúan como eslabón final de la cadena de subcontratación en el sector de la construcción en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 33, núm. 2, 2015.

HUETE PÉREZ, L.: “Vida y Salud de los trabajadores extranjeros y Ministerio Fiscal”, en TERRADILLOS BASOCO, J.M. (Dir.) *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Albacete: Editorial Bomarzo, 2009.

IGLESIAS MARTÍNEZ, J. (2011). “En la horma de otros zapatos. Los trabajadores inmigrantes y el enfoque de la nueva precariedad étnica”. *Revista Política y Sociedad*, Vol. 49, Núm. 1.

IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007.

IGARTUA MIRÓ, M. T.: “Nuevas tendencias en Seguridad y Salud en el Trabajo: buenas prácticas *versus* aplicación meramente formal de la norma jurídica”, en AA. VV.:

*Buenas practicas jurídico-procesales para reducir el gasto social (III)*, RAMÍREZ BENDALA, M. D. (coord.), Laborum, Murcia, 2015.

INE: Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Estrategia Andaluza de 2017-2022, Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, Junta de Andalucía, 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT) (2009). “La prevención de accidentes de trabajo inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención. Nota técnica de prevención núm. 825”. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/328096/825web.pdf/86a9f299-f834-4ed3-87b1-0b5a22b1dcfa?version=1.0> (última consulta a fecha de 27/10/2020).

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2015-2020> (última consulta a fecha de 27/10/2020).

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación, Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*, Madrid, 2018.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE SALUD: Riesgos Psicosociales, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgospsicosociales#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20perjudican%20la,%2C%20endocrinol%C3%B3gicas%2C%20musculoesquel%C3%A9ticas%20y%20mentales>).

JIMÉNEZ VINUESA, N.S., BUENO CARDONA, J.M. & HERNÁNDEZ ALCARAZ, J.P. (2016). “Factores de riesgo de la Salud Mental en Inmigrantes y Síndrome de Ulises”. *Paraninfo Digital. Monográficos de Investigación en Salud*, Año X, núm. 25.

JUNTA DE ANDALUCÍA (2012). *II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo*. Sevilla, Consejería de Empleo, Empresa y Comercio/Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

JUNTA DE ANDALUCÍA (2017). *Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (2017-2022)*. Sevilla, Consejería de Empleo, Empresa y Comercio/Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

JUNTA DE ANDALUCÍA (2020). *Lecciones aprendidas. Accidentes de trabajo en el sector agrario en Andalucía*. Sevilla, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo/Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

LYON CAEN, G. (1974). *Droit social international et européen*. Paris, Dalloz, 1974.

LÓPEZ AHUMADA, J.E. (2010). *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales, protección jurídico-laboral*. Madrid, Marcial Pons.

LUCEÑO-MORENO, L., GRUIA AGHEL, A., BRABETE, A. Y MARTÍN-GARCÍA, J.: Influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos

psicosociales en el trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 26(2-3), 2020.  
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.02.002>

MARTÍNEZ, J.L. & FERNÁNDEZ, M. (2006). “Inmigración y exclusión social”, en Fernando Vidal Fernández (Dir.), *V Informe FUEM de políticas sociales: La exclusión social y el estado del bienestar en España*, Madrid, FUEM.

MARTÍNEZ ASO, M. (2013). *La eficacia de la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros*. Tesis doctoral, Universitat de Girona.

MARTÍNEZ-LOSA, M.L.: “El estatuto jurídico del inmigrante extracomunitario”. *Anuario Jurídico de La Rioja*, núm. 13, 2008.

MARTÍNEZ MARTIN, R., Los trabajadores inmigrantes en Andalucía: Trayectorias laborales e integración social, TEMAS LABORALES núm. 108, 2011.

MENÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., PÉREZ CAMPOS, A., SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010.* Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2010.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO: Los determinantes sociales de la salud: los hechos probados. Edición española, traducción de la 2ª Edición de la OMS. Edita: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA, 2006.

MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL: Cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y procedimiento para su actualización, Textos legales, 2009.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Informe: Gestión de la diversidad en la empresa. Casos de éxito y difusión pública de buenas prácticas*, 2015.

MOLINA NAVARRETE, C.: La Política andaluza de prevención de riesgos psicosociales: Hacia un paradigma de cultura promocional, *temas laborales* Vol. III. núm. 100, 2009.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Un hito jurídico en el deber empresarial de la evaluación de riesgos psicosociales. Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, *Revista de Derecho Social*, núm. 63, 2013.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Delimitación conceptual. ¿Qué sabe la razón jurídica del acoso moral laboral (mobbing)? Los persistentes dilemas sobre su conceptualización y formas de tutela”, en AA.VV. CABALLERO PÉREZ, M. J.; GARCÍA VALVERDE, M. D.; RIVAS VALLEJO, M. P. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coord.) *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, 2015.

MOLINA NAVARRETE, C.: *La política andaluza de prevención de riesgos psicosociales: hacia un paradigma de cultura promocional*. Laboratorio Observatorio de Riesgos PsicosocialesAndalucía.

([https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion\\_normativa/marcoandaluz09\\_1.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/marcoandaluz09_1.pdf)).

MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Artículo 4. Definiciones”, en VV. AA. MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos Reglamentarios*, Comares, Granada, 2004.

MORENO SOLANA, A.: La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E.: “Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales”, en AA.VV. MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA, HERNÁNDEZ, E. (Coord.) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ediciones Pirámide, Madrid, 2013.

MORENO JIMENEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Madrid: INSHT. Puede consultarse en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>.

MORENO FUENTES, F.J., BRUQUETAS CALLEJO, M.: Inmigración y Estado de bienestar en España, Colección Estudios Sociales Núm. 31. Obra Social “la Caixa”.

MOYA, M. Y PUERTAS, S.: Inmigración y Rechazo Social. *Mente y Cerebro* 15, 2005.

MOYA, M. Y PUERTAS, S.: Estereotipos y prejuicios sobre población inmigrante extranjera en Andalucía. En J. L. Monereo, F. J. García-Castaño y J.A. Fernández-Avilés, *La inmigración en Andalucía. Instituciones, aspectos jurídicos-sociales y culturales*, Granada: Editorial Comares, 2012.

MUCCI, N.; TRAVERSINI, V.; GIORGI, G.; TOMMASI, E; DE SIO, S. y ARCANGELI, G.: “Migrant Workers and Psychological Health: A Systematic Review”, *Sustainability*, vol. 12, n. 1, 2020.

NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 825: La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: Aspectos a considerar y pautas de intervención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2009.

OBSERVATORIO ARGOS (2018). *Las Personas Extranjeras en el Mercado de Trabajo Andaluz (2017)*. Sevilla, Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS): *Entornos laborales saludables. Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*, 2010. (Puede consultarse en [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)).

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajos migratorios y sus familiares. A/RES/45/158, de 18 de diciembre de 1990*. Nueva York, Organización de las Naciones Unidas.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). *Resolución 57/218 sobre protección de los inmigrantes, aprobada por la Asamblea General, 77ª Sesión Plenaria, 18 de diciembre de 2008*. Nueva York, Organización de las Naciones Unidas, 2002.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). *Observación general n°18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR): El derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/18*. Ginebra, Organización de las Naciones Unidas, 2005.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). *Los derechos económicos, sociales y culturales de los migrantes en situación irregular*. Nueva York y Ginebra, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2014.



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A/RES/70/1, de 21 de octubre de 2015*. Nueva York, Organización de las Naciones Unidas, 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Constitución de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1919.

OIT: *Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado)*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1949a.

OIT: *Recomendación núm. 86 sobre los trabajadores migrantes (revisada)*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1949b.

OIT: *Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1975a.

OIT. *Recomendación núm. 175 sobre los trabajadores migrantes, núm. 175*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1975b.

OIT: *Trabajadores migrantes. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª Reunión*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1999.

OIT: *Convenio núm. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

OIT: *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones basado en los derechos*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

OIT: 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 31 de mayo – 16 de junio de 2006.

OIT: *Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario*, ACTRAV, Ginebra: OIT, 2011.

OIT: *SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*, OIT, Ginebra, 2012.

OIT: *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología (resumen ejecutivo)*. Ginebra, Servicio de Migraciones Laborales (Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad y Departamento de Estadística), 2015.

OIT: *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Conferencia Internacional del Trabajo, 106ª Reunión*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2017.

OIT: “*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019 (Resumen)*”. Ginebra: OIT, 2019.

OIT: *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*, Ginebra, 2019.

PARELLA RUBIO, S.: El retraso de la recuperación económica y sus efectos sobre la fuerza de trabajo inmigrante, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. 2012: Las reformas y el empleo*, Volumen 1, 2013.

PARRA, E. (20 de Octubre de 2020). El Gobierno ratificará antes de final la Carta Social Europa revisada. *Europa Press*. <https://www.europapress.es/epsocial/derechos-humanos/noticia-gobierno-ratificara-antes-final-ano-carta-social-europea-revisada-20201020183339.html>. Último acceso a fecha de 21/10/2020.

PAUL, J. A.: “Improving communication with foreign speakers on the shop floor”, *Safety Science*, n. 52, 2013.

PAULA MACIEL, J., RÓDENES ADAM, M. y TORRALBA MARTÍNEZ, J.M.: Planteamiento sistemático de formación e información en PRL para trabajadores extranjeros, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm.22, 2005.

PORTHÉ V., AMABLE M., BENACH J.: La precariedad laboral y salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*; vol. 10, núm.1, 2007.

PAYÁ CASTIBLANQUE, R: *La participación de los trabajadores en seguridad y salud laboral. Una perspectiva europea..* Revista de Estudios Fundación Primero de Mayo. 2014.

RAIJA KALIMO.: “Capítulo 1. Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general”, en VV.AA. KALIMO, R., EL-BATAWI, M., y COOPER, C. L. (Coord.) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1988.

RAMOS-VILLAGRASA, P.J., Y GARCÍA-IZQUIERDO, A.L.: The price working abroad: well-being among immigrant and native workers. *Ansiedad y estrés*, 24(1), 2018. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.001>

RED ACOGE: *Guía para la gestión de la diversidad cultural en la empresa. Propuestas para la acción y buenas prácticas*, Madrid, 2009.

RED ACOGE: *El Plan de Gestión de la Diversidad en la Empresa*, 2011.

RED ACOGE: 1er índice de la gestión de la diversidad y la inclusión 2016, Madrid, 2017.

RELINQUE MEDINA, F. y MORA QUIÑONES, N. G.: *Interculturalidad y gestión de la diversidad: el reto de la nueva Sociedad*, Consejería de Justicia e Interior, Junta de Andalucía, Sevilla, 2015.

RIVAS VALLEJO, P.: “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 74, 2008.

ROBBINS, S.P. y JUDGE, T.A.: *Comportamiento organizacional*, Edit. Pearson Educación, México, 2009.

RODRÍGUEZ CAMPO, V.A. & Valenzuela-Suazo, S.V. (2020). “Migrantes y sus condiciones de trabajo y salud: revisión integrativa desde la mirada de la enfermería”. *Escola Anna Nery (EEAN)*, Vol. 24, núm. 3.

RONDA-PÉREZ, E., AGUDELO-SUÁREZ, A.A., LÓPEZ-JACOB, M.J., GARCÍA, A.M., BENAVIDES, F.G.: Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España: Revisión bibliográfica. *Revista Española De Salud Pública*, 88(1), 2014. <http://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272014000600004>

SANCHIS RUIZ, A., VARELA HALL, C., MARTINS MUÑOZ, G. Y DÍAZ SOTERO, M.: “Riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes en España”, *Medicina y seguridad del trabajo*, núm. 59, 2013.

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO: Observatorio Argos. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Las Personas Extranjeras en el Mercado de Trabajo Andaluz. 2019, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía. 2020.

SEPE: *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2020*. Recuperado en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>

SPINA, E. (2016). “Situaciones de vulnerabilidad vs. exclusión para los inmigrantes en el contexto sureuropeo de crisis económica”. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 34, pp. 182-204. doi: 10.7203/CEFD.34.8918

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “Trabajo decente y call centers: salud laboral y riesgos psicosociales en jaque”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019.

UNIÓN EUROPEA (1989). Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. L 183 de 29/06/1989.

UNIÓN EUROPEA (2000). Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, C 364/1 de 18/12/2000.

UNIÓN EUROPEA (2010). Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 83/47 de 30/3/2010.

UNIÓN EUROPEA (2009). Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, r por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. L 168/24 de 30/06/2009.

UNIÓN EUROPEA/AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES (2011). *Fundamental rights of migrants in an irregular situation in the European Union. Comparative report*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

UNIÓN INTERPARLAMENTARIA (UI), ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) & ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios* núm. 24. Francia, Courand et Associés.

UNIÓN DE PEQUEÑOS AGRICULTORES Y GANADEROS (UPA) (2013). *Estudio sobre empleo agrario y mano de obra migrante. Concienciación y sensibilización para empresarios agrarios*. Disponible en: [https://www.upa.es/\\_documentos/UPA\\_Inmigracion\\_Empresarios\\_Agrarios\\_Estudio-sensibilizacion.pdf](https://www.upa.es/_documentos/UPA_Inmigracion_Empresarios_Agrarios_Estudio-sensibilizacion.pdf) (última consulta a fecha de 27/10/2020).

UGT.: Población trabajadora de nacionalidad extranjera De la precariedad a la igualdad, UGT. Disponible en [http://www.ugt.es/sites/default/files/informe\\_migraciones\\_2019-03-21.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/informe_migraciones_2019-03-21.pdf)

UGT.: Análisis Multisectorial sobre la Incidencia de los Riesgos Psicosociales en los Trabajadores, UGT-CEC, 2016.

VALERO-MATAS, J.A., COCA, J. R. y VALERO-OTEO, I. (2014): Análisis de la inmigración en España y la crisis económica, *Papeles de población*, vol. 20, núm.80, 2014.

VALLELANO PÉREZ, M<sup>a</sup>. D.: Guía género y riesgos psicosociales en el trabajo, Secretaría de salud laboral y medio ambiente, UGT-CEC, 2018.

VÁZQUEZ-VILLEGAS, J.: Inmigración y salud: ¿un nuevo modelo de atención primaria para un nuevo modelo de sociedad? *Aten Primaria*, n. 37, 2006.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La protección de los riesgos psicosociales por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, *Trabajo y Derecho*, n. 3, 2016.

VELAZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P.: “Riesgos psicosociales e igualdad. La progresiva tendencia hacia la integración de ambas políticas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 433, 2019.

VENTOSA GARCÍA-MORATO, M.: *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*, Fundación Bertelsmann, Barcelona, 2012.

VICENT VALVERDE, L.: Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 140, 2017.

VIVERO SERRANO, J.B.: “La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Núm. 194. 2017.

WILLIAM COCKBURN, W., IRASTORZA, X. y MILCZAREK, M.: “*Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de ESENER Resumen de los cuatro informes de análisis secundario*”, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Bilbao.





## **ANEXO I. GUION GRUPO DE DISCUSIÓN – RIESGOS PSICOSOCIALES TRABAJADORES EXTRANJEROS ANDALUCÍA**

Presentación:

Buenos tardes, somos Susana Puertas y Nieves Ortega y estamos trabajando en el proyecto Riesgos Psicosociales de los trabajadores extranjeros en Andalucía del Instituto Andaluz de Riesgos Laborales. El objetivo de este proyecto es abordar aquellas situaciones de riesgos psicosociales a las que os enfrentáis en vuestra actividad laboral. Para ello, es importante vuestra colaboración en este grupo de discusión.

La dinámica a seguir es muy fácil, vamos a lanzar una preguntar abiertas y con total naturalidad vais contestando, de forma que se establezca un dialogo o debate en cada una de las cuestiones. Para facilitar el análisis de datos, todo el proceso será grabado. Ahora es el turno de que os presentéis cada uno y una de vosotros y vosotras (Nombre, localidad y en qué trabajáis y/o habéis trabajado).

Guión:

1. ¿Qué tipo de formación ha recibido por parte de la empresa en materia de riesgos laborales o sobre tu salud?
2. ¿A quién y dónde recurre para informarse de dudas administrativas y/o laborales? (Asociación, sindicato, empresa, contactos personales, otra vía)
3. ¿Pertenece a alguna asociación o sindicato?
4. ¿Qué instrucciones recibe sobre sus tareas o funciones laborales por parte de la empresa?
5. ¿Qué canales de comunicación hay entre usted y su empleador? ¿Tienen alguna anécdota que comentarnos relacionada con expresiones idiomáticas distintas?
6. ¿Cómo es el ambiente de trabajo con sus jefes y sus compañeros? (Apoyo percibido en el puesto de trabajo)
7. ¿Ha tenido alguna baja laboral? ¿de qué tipo? ¿De cuánto tiempo? ¿Cuál ha sido la resolución? ¿Le han quedado algunas secuelas?
8. ¿Podría comentar si ha tenido algún episodio de ansiedad, estrés, depresión o similar derivado de su trabajo?
9. ¿Puede comentarnos alguna situación en la que haya sufrido discriminación en su puesto de trabajo?

El inmigrante negro el que señala que ha vivido más situaciones de discriminación

10. ¿En qué medida este trabajo le ha ayudado en su situación familiar?

## **ANEXO II. GRUPO DE DISCUSIÓN 1**

*- El grupo comienza en el minuto 18:07 -*

**Moderadora 1:** Bueno mientras la compañera se conecta porque me da apuro que habéis sido todos como super puntuales y entonces estamos quedando nosotras muy mal y bueno, deciros que primero es saludaros, daros las buenas tardes y deciros que espero que estéis bien teniendo en cuenta la situación sanitaria. Yo estoy en Granada y aquí si hay alguien de Granada sabe... no sé si hoy había alguien de Granada pero sabe que se está volviendo un poco a la normalidad después de estas semanas que hemos estado todos con limitación de movilidad y en fin yo espero que vosotros estéis bien y que esto... y que vuestras familias estén bien, ehm... Os introduzco también un poco lo que vamos a hacer y ya se unirá Moderadora 2 cuando pueda. Estamos trabajando en un proyecto sobre una cosa que se ha puesto ahora en... muy de moda que son los riesgos psicosociales y nos interesa saber cómo afectan a los trabajadores extranjeros en Andalucía. Esto lo está desarrollando el Instituto Andaluz de Riesgos Laborales y como digo es un área que se está abriendo ahora pues con cierta, eh... con cierta fuerza. Entonces el objetivo del proyecto es abordar aquellas situaciones de riesgos psicosocial a la que os habéis podido enfrentar en el desarrollo de vuestra actividad laboral. Entonces hemos pensado que uno de los... eh... técnicas más interesantes para esto era el grupo de discusión. Vosotros si habéis participado ya en uno sabéis que la técnica es muy sencilla, eh... nosotras, Moderadora 2 Puertas que se incorporará ahora y yo os vamos a lanzar preguntar abiertas y vosotros vais contestando con total naturalidad. Podéis... mientras se nos entienda a todos en la conversación, en la videoconferencia podéis intervenir en el orden en el que vosotros queráis. La idea es que sea un diálogo entre todos los que estamos aquí, eh... o un debate entre vuestras distintas opiniones. Toñi os habrá comentado que para facilitar todo el proceso tanto de toma de notas y de registrar bien lo que queréis decir eh... se está grabando el proceso. Y si os parece, dado que son y 38 pues yo os voy a comentar. La primera cuestión que nos interesa saber es qué tipo de formación habéis recibido por parte de la empresa en materia de riesgos laborales o sobre vuestra salud.

♂E.: Por parte de la empresa en general ninguna. Eh... yo sí me he formado, tengo un master en prevención de riesgos laborales pero por mi propia... por mi propio interés, es decir, no por una salida laboral. Pero en general la formación en riesgos laborales que... yo he visto es mínima. Yo he trabajado para la junta de Andalucía y... bueno salvo la distribución de los EPIS, la única actividad de riesgos laborales que hicimos fue la de conducción de vehículos en... en situaciones de riesgo, que sería de campo etcétera, sobre la formación.

Datacom: Eh... si me disculpáis, Moderadora 1, voy a dar entrada a Moderadora 2 ¿vale? ...  
¿Moderadora 2?

**Moderadora 2:** Sí, hola.

**Datacom:** Hola. Bueno pues Moderadora 1 ya ha encaminado un poquito, no quiero interferir mucho porque ya ha iniciado la reunión y yo ya era solo para darte entrada ¿vale?

**Moderadora 2:** Vale, gracias

**Datacom:** Venga, hasta ahora

**Moderadora 1:** Moderadora 2 buenas tardes. Esta es mi compañera en el estudio, Moderadora 2 Puertas. Moderadora 2 solo nos he presentado, les he explicado la dinámica del grupo de discusión y le he preguntado qué tipo de formación han recibido por parte de la empresa en materia de riesgos laborales o sobre su salud. Y ha comentado ♂E., ha sido el primero que ha comentado algunas cuestiones y... y por lo pronto los demás que se sientan en libertad.

♂J1.: Bueno yo casi en la misma situación porque... en general las empresas lo que vemos es que no tienen ningún tipo de educación o tipo de formación sobre la... seguridad o sobre, incluso sobre la salud. Eh... muchos... algunas de las empresas prácticamente nunca te dan... o te hablan de la mutua o que tienes que hacer algunos cursillos de... tanto de riesgos laborales como cosas para tu salud y entonces prácticamente te los tienes que buscar por ti mismo como decía ♂E.. Y eh... es yo creo que una de los puntos bastante flacos en relación a las empresas porque una de las cosas que... que a mí... Bueno yo he trabajado también en Italia y una de las cosas que... de las primeras cosas que te enseñan es que te hacen un curso para trabajo, para cualquier tipo de trabajo físico o así en cuanto a seguridad laboral ¿no? riesgos laborales. Y... más que nada por eso yo he recibido ese curso que no es extenso pero trabajaba en una fábrica química y sobre todo en una fábrica química de plásticos y cosas

así que era bastante arriesgado no saber qué tienes que hacer en caso de peligro o en caso de situaciones difíciles como un incendio como... sobre todo en una fábrica química. Y... pero aquí llevo 17 años y realmente no es algo que se considera como prioritario o como necesario prácticamente.

**Moderadora 1:** ¿Y los demás?

♀N.: Buenas tardes. En mi caso pues... la formación tal cual estamos hablando pues no lo he recibido en ninguno de los trabajos que he tenido, eh... pero sí en el último me dieron como un formulario como unos folios donde explicaba qué hacer en caso de caídas o... ciertas circunstancias que uno puede encontrar pero una formación tal cual no he recibido. Y... en cuestión de salud como son contratos también que no han sido... fijos si no que han sido contratos cubriendo vacaciones o así pues no te hacen un reconocimiento médico si no que tú firmas que no lo aceptas pero realmente no es que tú no lo aceptes si no que la empresa pues no te realiza ese tipo de... de estudios o de exámenes porque eres personal solamente para cierto tiempo

**Moderadora 1:** ♀N. ¿y en qué trabajo te dieron esa información?

♀N.: En ayuda a domicilio.

**Moderadora 1:** Aham

♀N.: Sí, en una empresa que trabajaba yo para ayuda a domicilio.

♂E.: Yo lo que veo es que se cumplen las formalidades en cuanto a los papeles que hay que rellenar pero no están interesados en que realmente tengas la capacitación. Y luego hay un problema en Andalucía, la mayoría son pequeñas empresas y tampoco tienen pero... lo que digo es que la empresa no tiene formación como para... esto. En general siempre están muy apurados para algo urgente y lo importante queda un poco... en otro lado.

♂G.: Buenas. Este... bueno en mi caso estuve trabajando en una empresa consultora aquí en Granada de sistemas y ellos periódicamente efectuaban, digamos, unas capacitaciones a modo de cápsulas por decirlo así, pequeñas entregas donde cada mes o periódicamente se iban abordando algunos elementos importantes comprendidos en la ley con el tema de... de riesgos, de seguridad... todas las normativas propias de la empresa. Entonces digamos que cada periódicamente, cada cápsula iba abordando algún elemento de una manera, digamos, algo teórica a través de... digamos de... una pequeña aplicación bastante amigable donde después de una serie de conocimientos teóricos medianamente eh... manejables para todo el

personal, al final de esta cápsula contenía una sección de preguntas para comprender, digamos, toda una serie... como para validar que la normativa se había asimilado, eso a nivel de... digamos a nivel de estándares propios de las empresas consultoras de sistemas, a nivel de seguridad, a nivel de riesgos, evitar problemas con el tema de la “data”, te dan la información un poco el... el proceder con la “data” y respetando algunas regulaciones de... de Europa este... progresivamente, o sea, obviamente en estas cápsulas hay mucho material que... que digamos que... se podría abordar, sin embargo, bueno esta empresa iba trabajando estas situaciones de esa, digamos que con esa modalidad.

♀L.: Bueno, buenas tardes, eh... la verdad es que mi empresa sí nos hace anualmente una formación tipo test, una formación online de, me parece que son 45 o 50 horas en las que nos dan la formación de riesgos laborales y ahora con lo del covid lo que han hecho es darnos, es activar un protocolo de salud en la que nos mandan boletines, en la que... estamos informados constantemente

**Moderadora 1:** ¿Y en qué empresa? Perdona es que no sé si lo has dicho

♀L.: No, no lo he dicho. Yo trabajo en una empresa de... de juegos recreativos que se llama Admiral.

**Moderadora 1:** Aham

♀L.: Sí. Si pues estos cursos son anuales y nos obligan a realizarlos, eh... lo que ha dicho el señor ♂G., eh... a la final del curso lo que nos hacen es como un cuestionario tipo test para que nosotros lo llenemos y aparentemente certificamos que hemos aprendido algo.

**Moderadora 1:** Muchas gracias. ¿Alguien más quiere comentar algo respecto a esta cuestión? A la formación en riesgos laborales.

♂J3.: Vale, hola ¿me escuchan?

**Moderadora 1:** Sí, ♂J3., sí

♂J3.: Vale. Este... bueno fíjate yo voy a hacer una pregunta porque es como... o sea, el deber ser es que todas las empresas ¿verdad? Deberían darnos al menos una introducción, algo de... de riesgos laborales porque disculpa que lo diga de esta manera pero que por lo menos yo soy venezolano y trabajé en Ferretería EPA que es como decir un Ikea en Venezuela y recuerdo que ¿sabes? Anualmente nos daban instrucciones, es verdad, también estoy hablando de que si uno entraba o salía de vacaciones te hacían chequeos médicos para ver cómo entrabas y cómo salías. Ahora bien, ahora yo por lo menos estoy aquí en Málaga

y... me desempeñé primero como camarero en un restaurante grande aquí en Málaga y fíjate, era solo eso vamos, trabajar 16 horas y... ojo, estoy muy agradecido con la oportunidad que se me dio pero jamás vi... que... ¿sabes? Que... se preocuparan en esa parte porque desde... ahí uno se desempeñaba desde que llevabas un plato de comida hasta que podrías estar mismo en la cocina o hasta que podías podar hasta una planta ¿sabes lo que te digo? y no se cumplían esos... esa normativa. Ahora bien, ahora estoy en un nuevo trabajo y tampoco... ¿sabes? Ojo, que estoy en un trabajo... que mi jefe me parece una excelente persona, estoy en una sala de juegos que es como decir, una franquicia que se llama Versus y esta es una sala de apuestas pero sin embargo, este... digamos que estamos en cero en toda la parte de riesgos laborales, es como si... si necesitamos a alguien que trabaje y aquí estas pero... ¿sabes? Te enseñan lo que tienes que hacer para el trabajo más no... pero qué menos que eso es para lo que es esta entrevista pues, no... hay un mínimo, por lo menos en mi caso, un mínimo de inducción con respecto a los riesgos laborales ¿sabes? Y no quiero hacer la comparación de que uno viene de un país que supuestamente está deteriorado como está y sin embargo en empresas donde yo trabajé sí me las daban y ojo, uno como viene, como inmigrante, claro uno quiere trabajar y quizás también no se preocupa, pero ahora que estoy en esta entrevista digo “wow, la verdad que...”sabes? que uno mismo como empleado yo en mi caso personal no... nunca me pasó por la cabeza pensar en eso.

**Moderadora 1:** Muchas gracias. Ehm... bueno si no hay nadie que quiera comentar algo más sobre esta cuestión que es más que bienvenido en... pasamos a... ¿Hay alguien que quiera comentar algo más en esta cuestión? Bien, pues por distribución del tiempo si os parece paso a la... paso a la siguiente ¿de acuerdo?. ¿A quién y dónde acudís para informaros de dudas administrativas y laborales? ¿Dónde acudís? A una asociación, a un sindicato, le preguntáis a la empresa, contactos personales...

♂**E.:** Eh yo... la única vez que acudí a comisiones obreras sentí que me trataban como un cliente. Me dieron la minuta, cuánto me costaba el servicio, los trámites administrativos que tenía que hacer y ya al final de toda la conversación me preguntaron a qué venía y después les dije que tenía un despido que me parece que no está bien y me dicen “bueno intenta negociar” y digo bueno, eso ya lo he hecho y este bueno, ya está, luego lo que intento es este... que si tengo una duda, en la empresa generalmente no hay una información adecuada digamos, o veraz y entonces normalmente busco... pago a un abogado para que

me asesore. O este... también he ido a instituciones, por ejemplo, a la seguridad social, a la policía... en las instituciones sí he sentido que me daban una muy buena información de calidad y que me ha resuelto en parte el problema

**Moderadora 1:** Aham. ¿Y los demás?

♂G.: Bueno en mi caso muy particular siento... sentí un trato muy parecido al del compañero ♂E. donde la parte, digamos, de asesoría sindical era como... como muy publicitada para “regístrate e inclúyete dentro del proceso o de la modalidad” no sé si había que pagar alguna membresía o una colaboración y más o menos hasta allí. Y bueno en mi caso como estuve trabajando desde el año pasado y esto del covid ha venido tan de repente entonces digamos que en los momentos que muchas veces se pueda presentar una... una situación como en particular me pasó a mi este... al final el día a día hace que ese procedimiento de saber qué hacer en un momento dado y a quién recurrir queda uno como... en cierta forma desamparado. Sí bien hay una forma o una entidad, un recursos humanos y puede haber una entidad de un sindicato o... grupo sindical, no sé de qué manera mejor podría decirlo, este... que crea como una imagen y al momento de, de... de recibir, digamos, asesoría en estos tiempos de pandemia, estas personas no dejan de ser trabajadores de la empresa y a veces su día a día deja, digamos, de lado esa, esa... esa gestión adicional que deberían de... de brindar de parte de ellos a nivel de orientación y acompañamiento en algunos procesos complicados de asesoría, si no, quizás este... sus procesos se limitan a llevar lo estrictamente y rigurosamente y perfectamente bien en lo que a ellos corresponde de “realiza las firmas, firma aquí y firma allá” pero lo que queda en la parte de... de esa parte y de ese acompañamiento que uno como trabajador no sabe en qué momento puede necesitar esa ayuda se presenta que a veces uno se siente desamparado y de igual manera haya que recurrir antes o después, de acuerdo al caso, a un profesional o a un abogado que digamos este... hace su trabajo y netamente no tiene ninguna relación con la entidad laboral, con la empresa, y por lo tanto te va a brindar su asesoría de la manera...

*- Verónica interrumpe brevemente regañando a su hijo porque está haciendo ruido de fondo y se interrumpe la conversación –*

**Moderadora 1:** Verónica, sin problema, las maravillas de ser madre ¿no? Bueno, muy bien, podemos continuar, seguid por favor

♀M1.: Yo en mi caso es algo que he pasado donde yo trabajo, solamente nos dijeron que para alguna información tenemos que irnos a Recursos Humanos, veo que al haber trabajado que más que todo ha sido en la parte agrícola no... no hay como esa forma de sindicato y no puedes decir... o quejarse o tener alguna información y entonces no... no me ha tocado como el tema de consultar o mirar. Si... si uno puede hacer algo o preguntar o tener una orientación. Más que nada yo donde he estado no me ha tocado como ningún problema o estar pendiente de sindicatos o cosas así, muy poco en la parte donde yo trabajo

♀L.: En mi caso también creo que no he tenido dudas fuertes pero cuando hay algún asunto nos tenemos que referir, nosotros tenemos una encargada y si es algo más importante es a recursos humanos que aparentemente funciona bien.

♀N.: E igual en mi caso pues he tenido la fortuna, o sea, no he tenido ningún problema en ningún momento he tenido que... que llegar a recursos humanos pero igual, para dudas o preguntas así parecidas pues es al supervisor de zona y luego pues al jefe y luego a recursos humanos.

♂J1.: Sí, eh, bueno, este tema de... de la asesoría es un poco sensible porque... creo que a veces hay una connotación negativa hacia los sindicatos primero. Eh... supongo que los sindicatos, yo como he trabajado en Europa, bueno, en Italia y un poquito en Inglaterra, eh... aquí veo que la visión del sindicato en general está mal vista ¿no? porque es que o eres mucho de izquierdas y tal... tiene una connotación negativa, eso en primer lugar, y luego siempre hacia las izquierdas ¿no? políticamente, no quiero meterme en política, pero... lo que yo veo es que, a parte, los sindicatos reciben subvenciones del estado y entonces muchas veces eh... aunque miren por el empleado o por la gente que está empleada, eh... muchas veces también tienen que mirar que están recibiendo subvenciones del estado y que tienen que mantener sus puestos, eh... entonces es un poco difícil, al tener esa connotación si tú te inscribes en un sindicato vas a tener bastante... digamos... un poco de contra de los otros compañeros. Lo que en Italia, por ejemplo, el... si no el 99, será el 95% de... quizás me equivoco pero todos mis compañeros, yo trabajé en una fábrica grande, cada uno tenía, había varios sindicatos y cada uno estaba metido en un sindicato, tenía que pagar 10€ mensuales recuerdo, hace muchos años pero... y el sindicato no recibe otras pagas del Estado, es como muy privado, solo de los... entonces está obligado a defender, y de hecho... me hacían las rentas anuales y todo eso incluido en el precio que yo pagaba al mes, me



hacían la renta, la declaración de la renta, me... bueno, me atendían... había una... de verdad, es muy muy diferente y no tiene una connotación tan negativa, no sé si me he explicado, no quiero...

♀**M1.:** Sí, sí

♂**E.:** Sí, yo estoy totalmente de acuerdo, es decir, el problema es que... yo estoy muy a favor de la sindicalización pero yo lo que he visto de... por ejemplo desde 2008 hasta ahora es que hubo una gran crisis en España que los sindicatos no se han implicado en los intereses obreros y por lo que estoy viendo de las compañeras acá es que cuando tienen un problema sindical no recurren al sindicato si no a la patronal, con lo cual es asesoramiento va a ser un asesoramiento muy sesgado, obviamente la persona de recursos humanos el asesoramiento que le va a dar va a ser en función de los intereses de la empresa, no en función de los intereses del trabajador. Y este... luego creo que sí, que los sindicatos en España que en una época fueron un ejemplo para el mundo, se han burocratizado y han dejado un poco de lado su función, eh... este... y por eso es que la mayoría de la gente no encuentra ahí una solución a los problemas y normalmente se encuentra indefensa, cosa que es muy favorable a la patronal porque realmente en este momento en Andalucía con una desocupación de un 33% quién va a plantarse a discutir con un patrón

♂**J1.:** Claro

♂**E.:** Entonces este... por cada uno trabajando, por cada dos que trabajan hay uno esperando conseguir trabajo y entonces inevitablemente...

♂**J1.:** Bueno, un poco más

♂**E.:** ...en la posición negociadora del trabajador es muy mala porque seguramente habrá otro que sepa más que tú, sea más guapo y tenga idea de trabajar más tiempo por menos dinero en la cola del paro.

**Moderadora 1:** El caso es... bueno, no voy a cortar el tema, no es... todo lo contrario, es a continuación de una cuestión que habéis planteado, eh... ¿alguno de vosotros me podéis decir si pertenecéis a alguna asociación o sindicato?

♂**E.:** No, yo no

♀**M1.:** No, yo tampoco

♂E.: Es que realmente... cuesta mucho encontrarlo, digamos, es decir, cuando llegas ahí... digo que a mí me extraña, por ejemplo y que haya un guardia de seguridad en la puerta, no es mi imagen.

♂G.: Yo quería comentar algo si me permiten

**Moderadora 1:** Sí, por favor

♂G.: Adicionalmente de eso, cuando yo ingresé en la empresa que le comentaba, este... la presentación del equipo que invitaba a formar parte del sindicato era un poco como comentaba el amigo, que era como que... “vamos a buscar miembros que se inscriban y participen económicamente con la cuota mensual” pero también están estos puntos que han planteado nuestros compañeros anteriormente como este... que a veces, no solamente que a veces están velando por sus propios trabajos y por todo lo que hemos hablado si no que hay algo que es super importante y es que nadie sabe en qué momento va a ocurrir una necesidad para acudir a ellos y al momento de acudir 1. O no está claro a quién exacto, porque cuando hablamos de “sindicato” no le ponemos realmente una cara de alguien que te va a ver y probablemente no te van a ver porque mientras más grandes suelen ser las empresas se confunde un poco la automatización de procesos con la... no sé qué nombre ponerle pero es... es cambiar una cara que te vea, te sonría y te escuche por “envíe un correo a esta dirección y con todo gusto podemos atenderle” y entablar una serie de situaciones, angustias y problemas a través de... comunicación vía correo creo que es titánico y bastante cuesta arriba y frustrante y que dificulta, dificulta realmente que se cumpla la función a la cual en algún momento se crearon estas organizaciones que en teoría deberían echar una mano, de buena manera, a los trabajadores, el asunto es que las normativas están bien diseñadas pero la situación es que a veces las normativas hay que plantearlas desde el punto de vista en que se presenta la... la situación. Eh... las personas que quizás han tenido o hayamos tenido alguna especie de formación, este... de este tipo y de estas situaciones a veces añoramos hacer las cosas como en caso de usos como el caso de la parte de mi profesión y hacerlo práctico, es decir, que el señor ♂G. Calderón tiene un problema ¿a quién acude? Bueno... y hacer la ejemplificación que a veces deja mucho más que un cuestionario que debes aprobar porque si no... este, no estas cumpliendo con un requisito y el tema no es cumplir con el requisito, el tema realmente es que todos podamos, este... apoyarnos en las herramientas que la organización, la ley, la empresa, el Estado o

quien sea haya establecido para un bien y a veces también ni hablar de, ni hablar de recursos humanos como bien comentó el compañero, este... siempre va a estar su posición defendiendo los intereses del trabajador y en mi caso también había que remitirse a ellos eh... a ver cuándo tenían una agenda y una vez tenían agenda podías enviarle un correo explicativo con tu situación.

♂E.: Eh... mira, ahora me acordé de algo... la legislación requiere que las empresas de determinada dimensión tengan comité de seguridad etcétera, etcétera. Que muchas veces la patronal que promueve la sindicalización y la representación para poder cumplir con la ley, pero volvemos a esto es una... un cumplimiento formal, después nunca se reúnen esos comités de seguridad ni... ni generan ninguna acción concreta en la seguridad laboral

♂J1.: Sí, el punto medo es que yo veo también es que... no hay una supervisión tanto de riesgos laborales como por la parte de riesgos laborales como también falta de legalidad en muchas de las situaciones que se dan en los trabajos ¿no? por ejemplo yo he trabajado y a veces había gente trabajando ilegalmente en... en mi propio trabajo o cobrando, por ejemplo, trabajando 8h y la seguridad social se le pagaba 2h... eh... o cosas así ¿no? situaciones bastante complicadas ¿no? incluso gente trabajando en negro e ilegalmente y... y en tantos años que he trabajado yo no sé si ustedes, pero yo no he visto nunca inspecciones o inspectores para controlar todo esto, tanto en riesgos laborales o qué está pasando en una... ver si hay una persona que tiene 8h y está trabajando 12... yo trabajaba en el aeropuerto y había muchísima gente que trabajaba 10-12 horas y le... le cotizaban en la Seguridad Social solo 4, por ejemplo. Y sueldos de... menos de 1.000€. Bueno, son situaciones que vienen un poco al caso porque no hay una supervisión, yo realmente no he visto nunca, es que no he visto nunca en 17 años que llevo en España nunca un inspector... por ahí vino una vez uno de que me lo han dicho pero yo no lo he visto. Y ese... es una situación que creo que el Estado y el gobierno poner más inspectores, o sea, gastar un poco más en fondos para supervisar que los trabajadores estén cumpliendo tanto sus responsabilidades como sus derechos, que tengan sus derechos.

**Moderadora 1:** Gracias, es muy interesante lo que planteáis la verdad. ¿Y las compañeras, eh... pertenecen a alguna asociación o sindicato?

♀L.: Yo no

♀N.: No

*Verónica niega con la cabeza*

♀**M1.:** No

**Moderadora 1:** Muchas gracias, eh... de verdad es muy interesante todo lo que comentáis desde luego, porque dais una visión más completa de lo que estamos estudiando. Paso a una siguiente pregunta: ¿Qué instrucciones recibís sobre vuestras tareas o funciones laborales por parte de la empresa?

♂**E.:** Eso creo que es la peor parte. La mayoría de las situación actual es que la gente rota mucho de trabajo y llegas a un lugar y en 20 minutos te explican todo, este... tú lo único que te quedaste con la idea de dónde está el baño y a los 5 minutos estas trabajando y alguien te dice “bueno, ya te expliqué, vamos, vamos” este... digamos que... el estímulo laboral es el “vamos, vamos” y luego pues este... no hay otra cosa, entonces se quedan muy asombrados de que tú después de esa formación de 20 minutos tú no puedas, este... hacer todas las tareas de ese trabajo, y por supuesto que a los 3, 4 o 5 días te fuiste de ahí y este... y después te vuelven a contratar porque “ah tú ya trabajaste” y entonces este... digamos que la formación... Vuelvo a diferenciar, yo he trabajado para la Junta de Andalucía como ingeniero y este... ahí sí tuvimos 3 meses de formación, etcétera, pero digamos que hay un abismo entre la formación, el tratamiento de riesgos laborales, salariales y legal de los que son empleados estatales de los que han tenido que adaptarse a la reforma laboral y donde prácticamente la precarización y la falta de cuidado de... de capital humano de las empresas ha bajado a 0, este por esto creo que una de las cosas que más me asombra de España es que sus ingresos dependen absolutamente de la política y la gente está desinteresada de la política, no entiendo por qué. O sea el salario no lo consigue trabajando, lo consigue de acuerdo a la legislación que haya, lo que decía el compañero de que... te pagan cuando te vas a jubilar cosa que... estoy en esa actividad y me encuentro que tengo cotizados... este... minutos después de haber trabajado años ¿por qué? Porque me contrataban por 2h, 4h... este... en momento que... con 2h de trabajo se supone que si llega a venir un inspector, que tampoco he visto ninguno, “pues estas son las 2h que le corresponden por contrato”

**Moderadora 1:** Aham, ya. ¿Y lo demás? Vuelvo a... vuelvo a comentar. ¿Qué instrucciones recibís sobre vuestras tareas o funciones laborales por parte de la empresa.

♀**M1.:** Eh... te cuento que yo cuando entré la primera vez a trabajar no recibí instrucciones, solamente me dijeron “sigue a tu compañera y ella te va explicando”, esa fue la instrucción

que me dieron a mí “sigue a tu compañera y vas viendo y te vas fijando en lo que haga, así vas aprendiendo”. El otro día... de haber entrado en una parte me pusieron en otra y yo dije “bueno ¿y ahora?” y me dijo “lo mismo” y llegó otra compañera y me dijo “esto se hace así y así y listo”, esa es la instrucción que me dieron a mi y empecé ya viendo... y las demás compañeras es que hacen lo que les toca

**Moderadora 1:** ♀M1. ¿en qué trabajas?

♀M1.: En almacén

♀N.: Buenas tardes. Yo en mi caso creo que en el área donde yo he trabajado tú ya estas capacitada para hacer el trabajo por el que vas y entonces a mi en lo personal es cierto que no me han dicho “♀N. tienes que realizar...” si no que me han dicho “mira tienes que hacer esto en tanto tiempo, tienes tanto para desplazarte y a lo tuyo” o sea... pero que no hay una formación porque en mi caso pues ya la tengo y entonces creo que en ese aspecto yo pues no he tenido problema

**Moderadora 1:** ♀N., recuérdame dónde trabajabas tú

♀N.: Yo he estado trabajando con ayuda a domicilio

**Moderadora 1:** Con ayuda a domicilio, vale. Sí, pero fijaos que os estamos preguntando en si recibís instrucciones sobre las tareas que tenéis que realizar, no es tanto formación si no sobre las tareas, si se... es decir lo que se espera de vosotros

♂E.: Sí pero viene en parte en el mismo paquete, o sea...

**Moderadora 1:** Sí, indudablemente, indudablemente ♂E., tiene usted toda la razón.

♀L.: Yo la verdad es que en mi caso la formación es... exactamente lo que decía la otra señora de que... no existe una formación específica si no una formación general en la que es lo que te explica la compañera, la compañera que tiene más años ahí es la que te explica la que tienes que hacer, los pasos que tienes que seguir y al ser un trabajo bastante metódico que... no es complicado pues tú aprendes rápido

♀M1.: Exactamente

♂J1.: Depende también de los trabajos en los cuales he trabajado en algunos ha habido más formación de las tareas, sí, en el último sí se han dedicado un poquito más de tiempo, yo creo que dependía más bien del equipo y... de bueno, de la situación en que se trabajaba con extranjeros y... habían ciertas cosas que había que hacerlas en inglés y también un programa informático que había que aprenderlo un poquito y sí hubo un poquito más de

formación eh... no... no mucho tiempo porque como todos sabemos hay que... hay que producir y... pero sí, sí en el último trabajo donde estuve que era para Rent a car y parking pues... sí hubo un poco de formación, que dedicaron un poco más de tiempo, eso sí tengo que decirlo. Sobre todo el programa, el programa para usar con los clientes y para entrada, alta y baja de coches y bueno un montón de cositas que... pagos, la contabilidad de... cómo había que cobrar y todo eso

**Moderadora 1:** Entonces en general como... la pregunta también está vinculada a lo que planteaba ♀N. que lo ha expresado muy muy bien, bueno todo lo que nos comentáis es interesante. ♀N. ha planteado que ella sabe cuando llega al trabajo, lo que tiene que hacer hasta el final del día, sabe el tiempo que tiene de transporte, sabe... a esto nos referimos ¿se os da ese tipo de información clara de lo que se espera de vosotros?

♂E.: No

**Moderadora 1:** Vale

**Verónica:** En mi caso sí

**Moderadora 1:** ¿Quién ha hablado? Perdón que me he perdido

**Verónica:** Yo, Verónica.

**Moderadora 1:** Ah, Verónica, adelante

**Verónica:** En mi caso sí hubo un... yo soy esteticista y la primera semana, bueno, los primeros días, me dijeron dónde está todo con el afán que decía el compañero de producir y... hubo sí, la formación para... para... ver dónde estaba todo y como yo ya sabía hacer las cosas pues... a eso me refiero, nada más, a dónde está cada cosa, lo que... alguna duda que tenía yo pues la preguntaba y ya está y nada más. A la hora de trabajar y producir me refiero

♂J1.: Pero una de las cosas es que es verdad que... no hay de parte de la... de la junta directiva digamos de las personas que... de los directores o del encargado de recibir una formación de las tareas porque, por ejemplo, en mi caso había muchas tareas ¿no? trato con el cliente, dar de alta, llevar al aeropuerto, entregar, recibir gente... y... la empresa por muchos años camina coja por así decirlo porque muchos de los empleados todavía no saben cómo contestar una llamada, por ejemplo, en inglés... y llevan años ahí y no aprenden más inglés, no... no reciben bien a la gente, no dan de alta bien... se cometen muchos errores justamente porque no ha habido una formación previa.

♂E.: Lo que pasa es que a mi me ha asombrado eso de... por ejemplo, toda empresa quiere tener una imagen corporativa, por ejemplo, la compañera que es esteticien pues supongo yo que la empresa debe querer diferenciarse del resto de empresas que hacen la misma tarea por alguna característica, los productos que usan, la forma de tratarlos, la tecnología que usa, la técnica que usa, etcétera. Pues yo he notado siempre al revés, que te contratan y después tú haces lo que quieres, es decir, tú supuestamente eres profesional y vas viendo con prueba y error, de acuerdo a la cara del encargado si le gusta o no lo que haces y vas viendo, pero digamos este... no sé, en el caso de una tienda, por ejemplo, de ropa, supuestamente eh... la tienda tiene que dar una imagen de determinadas cosas, determinados conocimientos, determinada forma de vincularse o de un banco... y entonces esa imagen corporativa que va más allá del uniforme o la estética del local este... yo no la veo reflejada en lo que tú preguntas que es “qué instrucción tienes”, es lo que dice la compañera, se supone que tú conoces el trabajo, ya te he contratado y ahora “hala, a trabajar”. Pero... tú puedes hacer tu trabajo de distintas maneras, es decir, incluso para la rentabilidad de la empresa, puede ser que te convenga decir “mira lo resolvemos rápidamente o... esta es mi opción, lo hago en 15 días y te va a salir muy caro” eso es una forma que la empresa tiene que decir lo que quiere, este... y en eso no... “ah mira que listo” pero no es algo que la empresa lo tenga planteado.

♂G.: No hay un coaching. En mi caso por ser una empresa consultora de sistemas de... la empresa donde estuve trabajando este digamos que la cantidad de actividades, procedimientos, tareas involucradas en el día a día del consultor son amplias, sin embargo dentro de la empresa había, digamos, al inicio una especie de inducción muy genérica, bienintencionada que dada la magnitud de la tarea que posteriormente se va a realizar se queda un poco pequeña para, digamos, englobar este... no de una manera pretenciosa pero de una manera muy efectiva unas herramientas para luego que... llevar a cabo ciertas tareas, adicionalmente, o sea, si bien esa capacitación inicial de, digamos, procedimiento y tareas dentro de la empresa como para uno saber dónde hay, quién está, qué entidad hay... y cómo recurrir en cierta forma este... eso se queda un poco pequeño. Adicionalmente esa necesidad también se presenta donde el jefe o el supervisor eh... demanda de ti el producir-producir y en mi caso, si ya la capacitación era pequeña tanto a nivel administrativo como a nivel técnico él decidió este... sacarme de ese... de esos módulos de

capacitación considerando que ya yo lo sabía sin él previamente consultarlo o conversarlo previamente y luego te enfrentas con una realidad donde depende de la buena o mala receptividad o compañerismo de esta persona que está a tu lado que si bien puede ser el mejor desempeñando una tarea pero no siempre va directamente relacionado el mejor haciendo una tarea con el mejor explicándola y creo que la docencia o esta parte formativa tiene unos talentos que no todo el mundo los posee, se desarrollan en algunos casos innatos pero no va directamente relacionado a alguien que sepa llevar a cabo una tarea con saberla explicar, entonces también se presenta esa situación donde si ya de ser extranjero, en algunos casos podría ser que pueda representar o significar una aceptación mejor o menor, según sea el caso, sentir esa situación donde dependes de la buena fe de un compañero que realmente no está ni obligado ni está remunerado para enseñarte ni está capacitado para enseñarte, este... entonces en algunos casos se hace un poco cuesta arriba con una situación un poco frustrante, uno trata de... siempre con la buena voluntad de retribuir con el agradecimiento propio, con el interés propio pero son compañeros que realmente también le quitas, aunque yo en mi caso tuve un compañero que no fui asignado a él como acompañante porque mi acompañante nunca estuvo, aunque la imagen de acompañante dentro de la capacitación sí estuvo pero en mi equipo de trabajo eso no existía, era como que... era como que mi jefe nunca se enteró que eso había y entonces esa persona que amablemente se ofreció a apoyarme, digamos, con algún desempeño y algunas actividades también entran en conflicto tanto él como yo ¿por qué? Porque tiene la buena voluntad de apoyarme pero ese tiempo que está invirtiendo en ti está dejando de realizar una cantidad de tareas que también le están evaluando, o sea, todo está sobre la marcha y todo es como que muy atropellado. Entonces hay que sortear muchas situaciones y mucha suerte para, para... si hay capacitación que esté completa y si no hay, bueno, que la desempeñe alguien que... que tenga la suerte de que quiera transmitir un conocimiento y no sienta una rivalidad, porque esa es otra, a veces si no está dentro de la entidad, dentro de la empresa para formar y queda a cargo de un compañero del equipo y se presenta la típica situación donde ahí... hay este sentimiento de que “riesgo” o de que puede ser más valioso en el equipo, de que puede... de ese tipo competitivo donde se puede... este... donde se puede prestar para muchas situaciones



**Moderadora 1:** Sí, ♂G., sí, de hecho fíjese usted que plantea cosas que vamos a tratar ahora mismo en las siguientes preguntas. Antes que nada, por favor dígame, en esta situación que ha comentado usted ¿en qué sector se daba o en qué trabajo se daba?

♂G.: ¿En qué sector? En una empresa consultora de sistemas

**Moderadora 1:** Vale, es que... les voy a pedir que, a veces, cuando comentan, claro porque tienen ustedes una trayectoria laboral importante y entonces cuando comentan alguna anécdota o alguna situación no sabemos si está refiriendo a un... al trabajo presente o a un trabajo pasado, entonces les voy a pedir, les voy a rogar, que si pueden cuando se están refiriendo a la actual situación o a un trabajo pasado lo hagan expreso ¿de acuerdo? Y ahora voy a... de hecho vamos a seguir con unas cuestiones que ♂G. ha planteado y es eh... ¿Qué canales de comunicación hay entre ustedes y su empleador? Qué canales de comunicación. Y luego una cuestión que ♂G. ha planteado yo creo que de refilón pero es muy interesante también: si tenéis alguna anécdota que comentarnos relacionada con expresiones idiomáticas distintas. Canales y si tenéis alguna anécdota que... que en vuestro desempeño laboral y en vuestra relación con vuestro, con vuestro empleador... alguna anécdota sobre expresiones idiomáticas distintas.

♂G.: Bueno en mi caso yo... de la experiencia laboral que les planteaba fue una experiencia que se recicló en agosto, yo renuncié voluntariamente y quizás mas adelante se pueda prestar a ampliar un poco la información. La comunicación con mi línea supervisora mientras en tiempo regular pre-pandemia digamos que estábamos bastante cercanos, cerca de un escritorio a otro, había digamos una buena comunicación tanto con él como con el otro supervisor, como aquel que dice, el jefe de mi jefe. Luego en el tema de pandemias era todo videollamada como estamos en este momento o... digamos... o bueno, a lo mejor llamadas no tanto de video pero digamos mucha consulta a través de los audífonos y reuniones de trabajo periódicas y en cuanto a expresiones lingüísticas eh... digamos que en algún momento... digamos que fueron situaciones un poco previsibles porque digamos que la persona a la que se podía, quizás, ofender en cierta forma este... era mi jefe y él entendía un poco mi “yo venezolano” también como el compañero ♂J3. y muchas veces los clientes que llegué a tener en esa empresa eran de Latinoamérica y presentaba principalmente con, eh... hay muchas cosas en la informática que tiene... si es en inglés es “run” y “run” es correr y entonces a veces “run” también puede ser “ejecutar” ¿no? entonces a veces ejecutar

o darle inicio a la ejecución de un programa uno fácilmente dice “bueno corrí el programa” pero eso tiene una connotación, digamos sexual, aquí en España y bueno obviamente a veces a uno se le... bueno, hablando entre el calor del trabajo y la pasión que uno le pone al trabajo este... creo que tampoco es nuevo que de repente un extranjero diga una expresión porque también se entiende el contexto de lo que estas diciendo y a veces se ríen, yo creo que las más graciosas fue de una compañera que tuve en ese equipo de nacionalidad española donde... para nosotros “coger” no es como... tiene una connotación también sexual y coger aquí es agarrar y entonces en alguna reunión hablar de “coger” y decir otro sinónimo de las acciones se prestaba un poco a la risa, sin embargo, con la precaución de ponerle mute como en determinados momentos y luego ya lo interno y luego en reunión pues conversábamos de manera graciosa como parte de interacción cultura, de conocernos un poco, de soltar un poco el chiste y la anécdota graciosa delante de un compañero pero creo que siempre fue manejada de una manera bastante grata, por decirlo de cierta forma

**Moderadora 1:** Desde luego, seguro, estoy segura, además.

♂E.: A mi la... tengo dos temas, uno es la dificultad que tuve, no con el español si no con el andaluz, este... la aspiración de las jotas, la falta de esos “las haulas y los páharos” y entonces claro al principio no lograba entender y luego sí, con el tema de... un amigo me dijo “mira yo me equivoqué al venir aquí porque yo pensé que las conchas finas estaban mucho más extendidas y sin embargo veo que no se puede” y entonces claro este... el... el concepto era supuestamente gracioso para los que estábamos en el ajo pero el resto no entendía nada. Este... pero no, yo lo que he notado este... con respecto a eso... más que racismo fue chovinismo y por ahí este... sí algún tipo de racismo en el sentido de color de piel y esas cosas pero con la gente que viene de Latinoamérica en general no hay un... un rechazo. Sí lo he notado con gente que viene de África, por ejemplo, o incluso de los países del Este.

**Moderadora 1:** ♂E. vamos a hablar de eso, vamos a hablar ahora en seguida de eso. No os olvidéis, por favor, de la primera parte de la pregunta: qué canales de comunicación hay entre ustedes y...

♂E.: Siempre los canales informales eran los que daban resultado, preguntarle a la mujer de ♂J1. si Pedro va a ir... este...

♂J3.: Ahorita en mi caso es el teléfono, el celular, el móvil. Ahora tenemos un grupo entre mis cuatro compañeros y mi jefe y nosotros, o sea, todo lo que le pase a una máquina o a cualquier evento lo reportamos, tomamos un video o una foto porque es lo que... o sea para estar todo siempre presente, si llega a ocurrir un problema con una máquina y uno lo resuelve y ya el otro compañero le llega a pasar lo mismo ya sabe lo que... lo que tiene que hacer. Y otra cosa que se me estaba ocurriendo por eso es que fíjate, por lo menos en mi anterior trabajo, este... me enteré... o sea, me acuerdo que a mí me hablaban de “panchito” y yo no... ¿sabes? Yo no lo tomaba como... ¿sabes? Lo de panchito yo ni sabía que a los latinos o a los sudacas no sé nos decían panchitos y yo no nunca me lo tomé de... de mal. Y... ¿sabes? Igualmente lo único así... que mi jefe, el poco va al local, yo tenía una música y la música va corriendo y había una salsa y él llegó y me dijo “¿Qué, a ti te gusta esa música, verdad?” y te lo juro pero a mí no es que me guste, sí lo escucho pero no tal... y entonces me dijo “pon otra, pon otra más suave” pero no lo dijo ¿sabes...? dijo esa cosa pero yo no... no me lo tomo... así a mal, yo pues yo al menos traté con muchos chicos allí en el restaurante y sí trataban de juntarse mucho por la cuestión de que uno es latino, de que uno es de Venezuela... y por lo menos me decían “mira tú...” a lo mejor a menudo por la ignorancia unos dijeron “no pues tú viniste en patera” y yo... “mira, lo siento, yo me vino con un Boing 787 Dreamliner ¿sabes?” ¿sabes? También un poco por contestarle pero no... para no quedar mal pero del resto... ¿sabes? Como te digo, como canal de comunicación el móvil y... y esas cositas yo creo que son comunes entre... más que todo en los jóvenes, los jóvenes siempre que hacen sus chistes contra... bueno, no contra, hacia los latinos pues y a la gente de Sudamérica.

♀N.: Yo en mi caso pues el canal de... de comunicación que siempre he usado ha sido el diálogo, el hablar con la persona ese... y ahora se usa mucho eso de los grupos de WhatsApp y que estas constantemente comunicándote por WhatsApp con tu jefe o cualquier cosa pues en una llamada y... pero... casi siempre ha sido el diálogo cara a cara. Y con lo del otro tema que estábamos hablando para mí sí fue muy difícil el hecho de que es el mismo español, que no es otro idioma pero que en mi país pues... hay ciertas palabras que son muy diferentes y al principio pues me costaba expresarme y que... mi área donde yo siempre he trabajado ha sido con mayores y que una persona mayor te entienda porque está cerrado y está acostumbrado toda su vida a lo mismo y tu vienes y tienes otra palabra

te dicen “es que me estás cachondeando” y uno ni si quiera tiene la intención de estarlo... molestando o queriendo ser pesado pero poco a poco uno va adaptándose a la persona y pues a las palabras extrañas que se usan aquí.

**Moderadora 1:** Vale ¿y alguien más quiere comentar algo sobre los canales de comunicación con el empleador? ¿Y alguna... y en esa relación alguna expresión idiomática graciosa? Idiomática distinta, perdón, perdón, idiomática distinta, que me ha parecido peculiar cómo ♀N. lo comentaba

♀L.: Bueno igual, creo que el canal mío más usado es el teléfono ahora en las redes sociales, eh... estamos todos comunicados en el grupo de trabajo o con los jefes y si ya se... si necesitamos de recursos humanos o de otra área vamos por el correo electrónico y... al igual que ♀N. yo creo que también me costó muchísimo el acostumbrarme... bueno, me cuesta totalmente todavía. Hay palabras complicadas, la acortación de palabras, el uso de la “ere” por la “ele” es difícil entiendo que para los andaluces también debe ser complicado entendernos a nosotros. Utilizamos el mismo español, el mismo castellano pero totalmente... el dialecto es distinto, las frases... tenemos frases hechas que no son iguales. A mí era el “venga”, el “venga” en el principio cuando me decían “venga” y quería decir “vamos” y yo no lo entendía la verdad, me decían “venga” y yo iba detrás de la persona y...

**Verónica:** A mí también me pasaba

♀L.: Claro yo decía “venga pero dónde quiere que vayamos” o sea... y... bueno ya, ahora incluso cuando quiero decirles a mis hijos algo y “venga vamos” y ya se nos pega “a donde fueres haz lo que vieres”, dice el dicho.

**Moderadora 1:** Muchas gracias a todos. Y otra cosa que han empezado ya a introducir es la siguiente cuestión que nos gustaría trabajar es: ¿Cómo es el ambiente de trabajo, eh... con sus jefes y sus compañeros?

♀M1.: Bueno, hasta ahora a mí me ha parecido bien porque una en el momento del estrés pues se apaña o se acomoda a lo que le dicen ¿cierto? Pero ya es cuando uno sale de su momento ya era del trabajo ya es... ya comienza uno a decir “vea lo que pasó, vea lo que no pasó, ahorita hizo esto o hoy no vino tal fulana...” pero a mí me ha ido bien. Con los jefes ya cuando uno entra... ya cuando uno sale pues ya uno ya... ya se despiden uno que otro pero se habla un poco de cómo fue el momento de cuando uno termina y de cuando uno comienza.

♂E.: A mí me llamó la atención este... mi primer trabajo fue de camarero, yo no tenía la menor idea y en ese sentido se arriesgaron conmigo pero me llamaba la atención el maltrato cotidiano y que luego se reunían a tomar este... una copa al final, digo si... “si yo lo tengo es ganas de matarlos, no tengo ganas de tomar ninguna copa”, después de que me ha dicho esto y lo otro y lo de más allá, me trató fatal y ahora dice “bueno pero es cuestiones de trabajo” y digo “bueno cuestiones de trabajo no, tú tienes que ser educado en todo momento”. Este... me llamaba mucho la atención esa cosa, que de repente estaban este... maltratándose realmente y después terminaban de trabajar y a parte trabajaban en un bar y se iban al bar de la esquina a tomar nuestra copa juntos y esto me parecía muy, muy... muy raro.

♂J3.: Sí, yo creo que es el tema... por lo menos yo también trabajé anteriormente en un restaurante grande aquí en Málaga y éramos 60 camareros, hubo días que hasta había 1.200 personas y yo creo que tampoco es fácil pues cuando... cuando se ejerce dirigir a 60 personas más los clientes ¿verdad? Yo creo que a veces... o sea, a veces también lo he pasado, yo decía “bueno a mí este hombre me trata como me trata” y después claro tú veías como... “oye ♂J3. ven y cómete esto” y uno quedaba como... un poco así... “sí pues este hombre es bipolar o qué cosa” pero no, son... yo creo que es eso, es el tema... este hombre me decía... que desde los 14 años estaba trabajando en hostelería y me imagino que él también estaría hostigado ¿verdad? Porque no es fácil, no es fácil trabajar con... con gente. O sea, trabajar con gente no es fácil, hay momentos que por muy muy buena, digamos... ¿sabes lo que te digo? este...

♀M1.: Comunicación

♂J3.: Sí, eso, comunicación o que tú tengas esa alma de servicio al cliente pero hay momentos que no das, yo trabajé algunos días hasta 16 horas y media en un día en verano ¿sabes? Y ya había momentos en que no quería hablar con nadie ¿sabes? Ya estaba cansado de atender a la gente y eso son cuestiones también, pienso yo de... de eso pues, de los factores, de los mismos factores externos pues, que te pueden afectar, pero sí, también como ♂E. viví eso porque yo decía “esta gente es bipolar ¿sabes?” de, de... pues yo tenía como 7 jefes ahí y entonces como decía mi madre, ella me decía... “el perro manda al gato, el gato manda al perro y el gato manda al ratón” y así era una cadena hasta el último. Pero... y como dice ♂E., al final después todos nos íbamos a las 2 de la mañana al bar de enfrente

y éramos los mejores amigos del mundo. Y ahorita mismo tengo... ¿sabes? Mi nuevo jefe eh... o sea, nosotros tenemos así la mayor comunicación por teléfono pero me parece un... un hombre correcto y creo que hace todo, sobre todo, dentro del marco de la ley pues, porque por lo menos en mi anterior trabajo yo sabía que estaba cotizando y todo bien pero jamás vi mi contrato, en este trabajo al segundo día ya por correo él me había mandado mi contrato y todas mis cuestiones entonces... claro yo quedé como que “wow” ¿sabes?

**Moderadora 1:** Claro, esto que comenta ♂J3. yo también quiero oír un poco a los demás sobre este ambiente de trabajo que está vinculado a sí... tú ♂J3. por lo que tú comentas tú te sientes apoyado por tu jefe actual

♂J3.: Sí, sí ahorita mismo sí, yo tenía al 4º día o 5º día el hombre me pregunta “¿♂J3. te hace falta algo?” y yo “no, no” y entonces... el hombre, te lo juro, me dio 200€ y yo “pero es que no me hace falta” y él “no, pero tómalo, tómalo, tenlo ahí y después vemos” y yo “pero...”. O sea, son cosas que yo no había visto... es como que sí, claro, yo venía de algo muy gris y ahora veo algo blanco y ¡puf! ¿sabes? Me sorprende pues. E igualmente a mí me pagaban los 5 y ahorita a día 30 ya me habían transferido mi nómina. O sea son cosas que... este hombre me dio las llaves del local así “toma tú vas a ser ahorita el... el responsable” y en verdad ¿sabes? Al menos este señor que yo veo, o sea, se ve que es una buena persona y también con mis compañeros, o sea, es con todos es... o sea mientras tú vas bajo los miramientos es perfecto si tú te desvías pues lógico como toda persona tiene que tomar sus... ¿sabes? Tomar sus acciones pues

**Moderadora 1:** ¿Y los demás el ambiente laboral, el ambiente de trabajo con jefes y compañeros?

♂J3.: Con mis compañeros fíjate que como... mi trabajo es que yo trabajo 2 días y libro 2 y entonces prácticamente a mis compañeros... a mi compañero de mi sala yo no lo veo ¿sabes? Porque estamos uno sólo por sala. Sin embargo nos llamamos todos los días, con mi... digamos con mi espejo del otro salón siempre nos estamos comunicando “¿Cómo te va, qué te pasa, algún evento?” y así, no, no... la realidad, fíjate, voy a hablar como si estuviéramos en una reunión o en una fiesta y o sea ahorita mismo estoy muy contento con mi trabajo y con el grupo que tengo, ahorita mismo, ahorita mismo. Y como le digo yo a la gente, ahorita más bien es un lujo ahorita como está la situación, es un lujo tener trabajo, sea el que sea ahorita es un lujo tener trabajo.

**Moderadora 1:** ¿Y la experiencia de los demás?

♀**N.:** Eh... en mi caso pues de verdad que no me puedo quejar, desde el momento en el que comencé a trabajar en mi área, eh... siempre... en salud he tenido compañeros muy buenas personas, trabajé también en tiempo de crisis en la pandemia en una residencia y era cambio todos los días era un cambio porque... que si aislábamos a ciertas personas y todo... y tú al ser nueva y tener cambio tras cambio... pero los compañeros de verdad que muy buen equipo y los jefes también, siempre ha habido una buena comunicación, nunca he tenido... un problema por ver ese egoísmo o por... eso que el compañero antes lo mencionaba, en mi área no he tenido ese problema de rivalidad ni de egoísmo. Eh.. todos han sido muy buenas personas.

♂**G.:** En mi caso... pertenecía a dos equipos de trabajo y en el primer equipo de trabajo eh... eh... digamos que había una normativa de comunicación con el jefe digamos periódica estaba preestablecido por herramienta automatizada de que hay ciertos periodos... había una reunión con el jefe queriendo o no queriendo eso estaba agendado automáticamente. Ahí más que... bueno había un intercambio de todo, de cómo te sientes pero qué espero de ti y qué me está faltando de ti y quiero que lances más cohetes a la luna” y cosas así. Este... y la relación con los... como el ambiente era un poco de autogestioneate como ya antes había comentado este... las relaciones se dan un poco... como muy proactivas según cada quien ¿no? o sea los... el tipo de trabajo da como que... para que podamos ir a almorzar al mismo horario y entonces... sin embargo por la naturaleza del oficio no todos podíamos irnos al mismo tiempo y entonces empiezan a surgir una camaradería de manera empática donde... “bueno ¿a qué hora vas a ir a comer? que te... que vamos juntos, vamos el grupito... y hablamos 2 o 3 en cosas del día a día durante la comida para ser un poco más llevadero la cosa, o sea, las cosas van surgiendo. En el segundo equipo donde estuve trabajando eran aun más desunidos y casi que... cada quien por su cuenta. Eh... reuniones fuera de trabajo ninguna, casi que me seguía reuniendo con los del mismo equipo que fueron los que iniciaran como hay quien dice la relación. En el primer equipo tuve la suerte de contar con que había una compañera venezolana y parte de... parte de las acciones que considero de muy buena manera del jefe que tuve en ese equipo fue, digamos, que nos sentábamos en unas mesas largas donde de lado a lado había compañeros, digamos 7 de un lado y 7 del otro lado por decirlo de cierta forma y entonces una de las, una de las acciones que él tomó

fue colocar, digamos, a esta chica venezolana a mi lado que digamos esas pequeñas pausas entre trabajo o interacciones breves o el saludo, el buenos días simplemente por tenerla cerca iba a facilitar un poco la... la... la integración con el equipo y eso fue interesante porque al principio no funcionó mucho con algunos caracteres que tenía alrededor y entonces hizo ese cambio y creo que funcionó un poco

**Moderadora 1:** ♂G.

♂G.: Si

**Moderadora 1:** En ambos casos has hablado de dos equipos y en ambos casos hablamos de consultoría ¿no?

♂G.: Sí, dentro de la misma empresa, correcto

**Moderadora 1:** Vale, en dos equipos de trabajo, vale. ♂J1.... creo que ♂J1. iba a comentar algo que... ¿quiere usted comentarlo y luego paso a la siguiente pregunta?

♂J1.: Vale, sí, a ver si soy rápido.

**Moderadora 1:** Es todo interesantísimo pero es por completar las dos preguntillas que nos quedan.

♂J1.: Nada, eh... yo creo que nosotros tenemos un privilegio de estar en España y en Andalucía en un sentido y quiero lanzar una lanza en favor porque eh... al haber trabajado en Italia y en Inglaterra en cuanto a las relaciones sociales y el ambiente de trabajo... no hay punto de comparación y lo digo honestamente. No hay punto de comparación aunque aquí encontramos muchas cositas que no entendemos y, por ejemplo, lo que ponían del ejemplo de que a veces se peleaban pero luego... se iban a tomar un café... bueno eso es bueno en un sentido... no hay tanto resentimiento a veces, por ejemplo, los chilenos a veces si... eh... si nos molestamos con alguien pues nos molestamos para toda la vida o nos molestamos por un buen tiempo, no... no todas las personas pero hay un... y aquí a veces eh... puede que... bueno, se pelean o es nuestra sensación o nuestra impresión de que ha habido... se ha sido a veces muy directos... lo cual nosotros los latinos somos menos directos, somos más floridos por así decirlo, melosos... en vez de decir “mira ¿me puedes dar eso?” decimos “¿me podrías pasar eso que está encima de la mesa?” pero aquí se dice “mira pásame eso” o “pásamelo” no se pide tanto por favor, no se pide mucho... Pero a la vez he visto gente con muy buen corazón de aceptación, al contrario de ser aceptado y no sentirme extranjero en ningún momento, bueno, yo llevo muchos años aquí y a la vez de sentirme como en mi



casa, como en Chile ¿no? en un sentido. Y mejor en muchos aspectos. Entonces no sé, quería simplemente decir porque he dicho a veces algunas cosas negativas pero esto para mí es algo positivo, es que la gente es muy abierta, es amistosa, hace amigos... si tú... hombre hay cosas negativas también, por supuesto, pero como en todos los sitios. Pero en Italia, por ejemplo, era muy difícil hacerse un amigo y es muy difícil que la gente se abiera contigo y en Inglaterra no decirlo, vamos, en 5 meses ni un amigo, es muy complicado entrar ahí con los ingleses, es simplemente una cuestión de cultura ¿no?

**Moderadora 1:** Y vamos a pasar a una cuestión que bueno, nos interesa especialmente saber y perdonarla, es un poco personal... Si habéis tenido alguna baja laboral, de qué tipo, de cuánto tiempo, cómo se resolvió, si os ha quedado alguna secuela...

♀**M1.:** No, yo no he tenido ninguna

♂**E.:** ¿Baja en qué sentido?

♂**G.:** ¿Enfermedad, no?

**Moderadora 1:** Pues... buena pregunta, no sé quién ha hablado, eh... puede ser una cuestión... una lesión física o podemos estar hablando también de acoso o acoso o violencia...

♂**G.:** Pues en mi caso...

♂**G.:** Perdona, y también puede ser algún problema psicológico, eh... tipo depresión, cuadros de ansiedad, estrés...

♂**G.:** En mi caso, digamos que en las participaciones anteriores ya estaba adelantándoles un poco y sí, eso fue mi caso. Este... y este caso ocurrió, digamos como ya les he mencionado en el segundo equipo, un equipo de proyecto, eh... estaba trabajando no con mi jefe si no con el jefe de mi jefe, digamos que una persona de nacionalidad francesa sólo por citar características y no porque tenga nada particular con la nacionalidad. Este... una persona que inicialmente estábamos interactuando con... con un... un externo que estaba del lado de la empresa pero era externo, este... de otra nacionalidad y el cual estaba dificultando el trabajo, ya lo venía manifestando y comentando para, para tomar acciones en el equipo, o sea... dificultando el trabajo. Y... bueno el tema de la pandemia y el tema del estrés... estamos hablando, nuevamente repito, con el jefe de mi jefe, una persona que tiene amplia experiencia y no sé si realmente el tema de la pandemia y el estrés lo superó y digamos que el tema de ir trabajando en proyectos es muy demandante y muy exigente y pues la

demanda y la exigencia lo combatió en mi caso con más tiempo de trabajo, más dedicación, más esfuerzo y cuando trabajas 8h de lunes a viernes y ya no se convierte en 8 horas si no que por motivo personal de seguir llevando adelante y seguir colaborando ya yo estaba prácticamente trabajando 7 días a la semana, eh... 12 horas al día donde estaba reportando solamente 8 y entrando en esta modalidad de pandemia... qué pasó... las fricciones con el trato con este jefe de mi jefe empezaron a plantear situaciones de una manera irrespetuosa, digo francés y digo la connotación de que en algún momento sus quejas este... fueron... era una empresa en la que se hablaba prácticamente en inglés y sin embargo si no... si trabajábamos para Latinoamérica conversábamos en español y el señor habla perfectamente el español. Y en algunos momentos comenzó a hablar en su idioma y haciendo... desmanes y golpeando mesas donde no hace falta conocer el idioma francés pero sabía que lo que estaba diciendo no era ni cortés ni educado ni conveniente ni... y muy reprochable aun sabiendo que no manejo la lengua y que fácilmente nos podemos comunicar y era entendible la situación, simplemente es manejar las formas, la situación se le fue como desbordando. Esto... luego al día siguiente venía como que un poco... tratando de conciliar la situación y yo tranquilo y simplemente lo comentaba con mi supervisor inmediato pero simplemente mi supervisor está por debajo de este jefe y entonces lo fuimos conversando y hablando pero digamos que en un periodo de 2 a 3 meses de este esfuerzo donde las quejas y los juicios de valores, las críticas y todo ese tipo de cosas generó un caldo inmanejable donde el desgaste y el estrés reventó un poco la situación en mi salud y donde sin ser un poco experto estaba experimentando digamos... ataques de pánico, me despertaba en las madrugadas, eh... todo llevando un poco la presión de la situación donde sentía frustración en el momento en que la situación 3 meses antes la venía yo alertando y tratando, considero con anticipación, de buscarle soluciones tanto a él como a varios integrantes del equipo para poder hacerlo. Sin embargo respuestas que no encontré y simplemente lo que hice fue seguir dedicando más tiempo, seguir dedicando más esfuerzo y así.

**Moderadora 1:** Claro, ♂G....

♂G.: Hasta que... hasta que llegó un momento que yo sentí que mi salud iba a romper y al punto que tomé la decisión más acertada por salud pero más errónea a nivel administrativo porque yo ya llegué a hablar con mi esposa de “ya yo esto no lo aguanto, yo no quiero ni si quiera acercarme al computador porque con esta persona no es un día” es decir, yo pasé mi

límite hace 3 meses de un maltrato y un acoso laboral terrible e indeseable para cualquier ser humano y bueno llegó un momento y un punto donde yo le decía a mi jefe y él me decía “¿pero qué te puedo decir? Él es mi jefe también, ¿no?”, o sea, él también estaba de manos atadas. Y... la decisión en mi salud fue cortar eso, administrativamente pude hacer cosas mejores, obviamente ¿no? de haber ido a un centro médico y decir “asesórame, dame una baja...” y no, yo tomé renuncia voluntaria porque yo sentía que eso había que cortarlo de raíz

**Moderadora 1:** Esa era mi pregunta ♂G., entonces, gracias por tu testimonio porque además tiene muchísimo valor y has respondido a lo que preguntamos, esa es la idea, son dos preguntas, por favor y gracias ♂G. de verdad por lo que nos has comentado

♂G.: Y sólo para cerrar, sólo para cerrar este... después de más o menos tratar de recuperarme y pasar todo lo que hace una persona que... no voy a mencionar en este caso, las complicaciones administrativas de residencia y todo esto, este... yendo al centro de salud me diagnosticaron una depresión y estoy tomando medicamento para eso. Eh... es algo que no... lo he estado leyendo porque como inmigrantes en algunos casos vivimos situaciones parecidas y si alguien, solamente, no soy el mejor ni un vocero pero si puedo agregar un grano de arena en pro de algún beneficio de alguno de ustedes o de algún conocido, solamente quiero agregar algo y que no es algo del cual nos debemos avergonzar y que es algo que es... es bioquímico, que hay una cura, que hay un... con medicamentos al cabo de un promedio de 3 semanas comienza uno a sentirse mejor y la depresión no es un juego, la depresión puede llevar a situaciones hasta suicidas...

**Moderadora 1:** Desde luego

♂G.: ...y son cosas que en algún momento, en algún momento yo hacía y me empecé a cuestionar mi valor como persona, mi valor como trabajador, a cuestionarme si de verdad sirvo o no para este oficio, sin contar con el tema migratorio de decir “mira me regreso a mi país y cierro todo y...”

**Moderadora 1:** ♂G., desde luego. Sí, sí, no, no y además agradecemos sinceramente el cómo te has abierto ♂G. y entonces son... y en este sentido son 2 preguntas las que os planteamos, son 2 preguntas que están relacionadas y ♂G. lo, lo... ha sido una experiencia muy reveladora y que responde perfectamente. Son dos preguntas, por un lado, si habéis sufrido alguna baja y cuánto tiempo ha durado, baja porque esa era mi pregunta que le iba

hacer a ♂G., cómo se resolvió esto, si habéis sufrido alguna baja, de qué tipo, de cuánto tiempo y cómo se resolvió. Puede ser una baja pues por una lesión física o por una depresión, desde luego. Y luego otra pregunta que es el caso, por ejemplo, que ha comentado ♂G. que es si habéis sufrido algún episodio de ansiedad, de estrés, de depresión o alguna enfermedad similar. Entonces son esas dos cuestiones, si habéis tenido alguna baja laboral, tiempo, tipo, resolución o si habéis sufrido, como ha sido el caso de ♂G. que no se resolvió con una baja si no con su renuncia, algún episodio de ansiedad, de estrés, depresión u otra enfermedad similar.

♂E.: No, yo no he tenido ese problema de... Lo que sí he notado y que también lo he cortado... es un tema que a mí, digamos... hay una palabra que me molesta y es que “te dan trabajo”, este... y parece ser que eso implica que tú tienes que retribuir con una actitud más allá de lo estipulado por el contrato, o sea, como él decía “a mí me contrataron por 8 horas pero como me dan trabajo y yo soy responsable y qué se yo, tengo que trabajar 7 días por 12 horas” y eso ni si quiera es reconocido, si no que se da como... este... como natural. Este... en cambio si ese trabajo de 12 horas por 7 días da mayores ganancias pues mira es que el mercado no da para más y entonces hay una dualidad en la... en la relación laboral, por un lado eres socio y por otro lado eres un empleado prescindible porque muchos hay fuera, y este... en ese sentido cuando he notado que esa situación se daba pues me he ido lógicamente porque... no quería pasar por el proceso de... que ha contado él. Porque evidentemente cuando uno se implica más allá de... de la relación laboral en sí este... como decía ♂J3. que había trabajado 16 horas en un restaurante y pues... ¿a santo de qué? Yo en mi primer trabajo, que me quedó muy marcado, este... eh... me contratan y me dicen que tenía que ir a la 1 y media, sería la 1 y media hasta las 4 y media y de 7 hasta cierre. Pues yo el primer día llego a la 1 y media y me dicen que no que había que llegar a las 12 porque así comíamos y hacíamos este... armábamos el restaurante y digo “pero bueno...”... este... éramos 20 personas por 1 hora y media son 30 horas que tú te ahorras, 3 operarios que estas ahorrándote, o sea, esto no es un problema este... estético ni ético ni moral, si no, simplemente es un ahorro por, este... conseguir trabajo gratis en vez de trabajo remunerado, entonces este... hay como una situación que tiene que ver con esa actitud ¿no? como que... Y luego lo que más me asombraba era que no era el dueño el que me reprochaba porque al final él encontraba que la... que el restaurante estaba armado a la hora que llegaba, si no que

eran mis compañeros que yo los hacía trabajar de más y yo decía “yo no”, es decir, simplemente lo que tienes que hacer es pedirle que te pague las horas que trabajas y eso parecía como que era algo este... en fin, fuera de costumbre digamos ¿no?

**Moderadora 1:** ¿Y los demás? ¿alguna baja o algún episodio de...?

♀**L.:** Yo tuve una baja médica este año, el 10 de enero me operaron del pie y... tuve una lesión hace unos años atrás en la que el metatarso se quedó como astillado y me operaron y entonces la verdad es que yo pensé que era un... una operación ¿cómo era...? una cirugía del día pensé que era la recuperación también bastante rápida y lo que yo quería y lo que mi jefa en ese momento me aconsej... bueno no me aconsejaba pero decía que era buena idea que era que yo pida mis vacaciones y yo la verdad por... la implicación y la responsabilidad que se tiene con la empresa porque estoy de acuerdo con ♂**E.:**... no sé si es el pensamiento latino o si es el pensamiento... de los migrantes pero... el hecho de que nos dan trabajo y que nosotros tenemos que...

♂**E.:** A los españoles igual

♀**L.:** ...que ser agradecidos y es como que... tenemos que obligarnos a trabajar más porque... estamos en el ojo del huracán, estamos en el ojo de la exposición. Y yo... cuando me dijeron que no... al mes siguiente no me... no me revisaba el traumatólogo, el traumatólogo me dijo que me quedaba un tiempo más de baja y total que estuve de baja 6 meses, estuve desde enero... no entonces más tiempo, estuve febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio, 6 meses estuve de baja, eh... yo estuve con pánico de que entre a la empresa nuevamente y que me despidan. Yo hablaba continuamente con mi médico de cabecera y le decía que si me podía dar el alta voluntaria, que yo no puedo quedarme en casa tanto tiempo... todavía mi pie sigue hinchado, mi pie... no sé si mi... la reacción de mi cuerpo no... no... no asimiló pero todavía sigue... se hizo un hematoma grande y el hinchazón de la cirugía todavía está y uso zapato ortopédico, recién estoy usando zapato normal, zapato deportivo. Yo trabajo, trabajaba bueno 8 horas diarias parada constantemente y entonces el médico de cabecera me decía “no, tienes que estar bien recuperada” y mi jefa también me dijo eso que como no podemos sentarnos en el horario de trabajo era mejor que fuera recuperada y luego con esto de la pandemia que comenzó desde el mes de marzo yo seguía percibiendo un sueldo así que yo... sinceramente estaba... me sentía afortunada pero me sentía mal, yo creo que tuve episodios de depresión por el hecho de pensar de que estaba

haciendo mal... quedándome en casa y cobrando pero luego de verdad, a la final uno llega a la conclusión de que son... todo lo que me descontaban es lo que estoy cobrando así que no habría que... ¿por qué el sentirme mal? Sin embargo cuando... abrieron todo... otra vez hubo las aperturas pedí mi alta voluntaria y volví a trabajar y no he tenido ningún problema de eso, hasta el día de hoy no he tenido ningún problema.

♀N.: Buenas tardes. En mi caso pues es un caso, no sé, un poco peculiar y quiero explicar un poco. Yo... yo soy técnico en enfermería y llevo aquí ya... 4 años en España pero el trámite de mi homologación de título pues me llevó mucho tiempo y pues entonces a mi en el mes de... marzo o abril, justo con la pandemia, agilizaron el proceso de homologación y me dieron mi homologación y desde ese momento pues empecé a buscar trabajo ya en mi área y... siempre que he tenido contrato eran siempre contratos pequeños que por la pandemia pues un mes, en una residencia y luego en otra residencia y así desde el mes de marzo hasta en junio que entré con la última empresa que estuve en ayuda a domicilio, estuve 2 meses pero eran contrato cubriendo personal de vacaciones y entonces eran de 15 días de 12 días y así. Lastimosamente, digo lastimosamente porque ha sido una situación muy difícil para mí, en agosto yo tenía programada una cirugía por un... por un bulto que tenía en el cuello y... y yo no me cogí baja, yo la cirugía me dijo el médico que era entre semana y pues me la hicieron el día miércoles, yo no trabajaba hasta el fin de semana y entonces descansé 2-3 días y el fin de semana pues a trabajar con los puntos y todo ahí sin problema, gracias a dios no hubo problema en ese aspecto. Pero me dieron un diagnóstico que yo no me esperaba y... me lo dieron, para ser exacta, un 21 de agosto y mi contrato se vencía el 27 de ese mismo mes y entonces me diagnostican un linfoma folicular, un tipo de cáncer en ganglio linfático y... me quedo pasmada, o sea... ¿ahora qué? Claro mi contrato se vencía y yo tenía que decirle a mi jefe el diagnóstico que estaba yo recibiendo en ese momento, eh... pues no recibí una baja porque no me renovaron mi contrato, a mí me habían ofrecido otro contrato de 3 meses desde el 4 de septiembre hasta... noviembre pero ya no me lo renovaron, entonces claro yo estoy de baja pero estoy con... estoy, o sea, no estoy trabajando, o sea, me quedé sin trabajo prácticamente porque ahora ¿Quién me da un trabajo? ¿Quién me contrata ahora mismo así? Entonces... es un poco complicado en mi caso esa es mi experiencia y es bastante duro.

**Moderadora 1:** Gracias ♀N., gracias por contarlo

♀N.: De nada

**Moderadora 1:** Bueno y... y mucho ánimo

♀N.: Gracias

**Moderadora 1:** Nos quedan dos preguntillas solo, dos preguntillas: Si pueden ustedes comentarnos alguna situación en la que hayan sufrido discriminación en su puesto de trabajo.

♂E.: No, yo no

♂G.: Sí. Ahí... ahí yo creo que... hay varios tipos de discriminación, se pueden llamar de diferente forma, se puede llamar... competencia o lo que sea. Yo soy ingeniero en sistemas y la modalidad en la cual yo ingresé a este país es a través del contrato con esta empresa de la que les he hecho mención en las... intervenciones anteriores. Una modalidad de residencia como personal altamente cualificado, eso no lo escribí yo, eso está escrito así entonces adicionalmente, adicionalmente a los escrúpulos o a los problemas que cada quien pueda asumirlo por el tema de que eres extranjero o puede ser competencia o en algunos casos, eh... puede ser que uno perciba una cantidad de dinero hasta quizás mayor, entonces ¿qué pasa? Cuando... así como hablamos lo de la capacitación, si no está una entidad dentro de la empresa que esté dedicada a capacitar y si no se encuentra y si la capacitación está a la buena de dios de acuerdo a las ganas que tenga o la disposición que tenga un compañero y si además este compañero siente que “cómo te voy a ayudar si tú ganas más que yo” y entonces ese tipo... eso también es una especie de... de acto discriminatorio porque... la valoración salarial creo que no está en la mano de ninguno de nosotros y creo que si estuviera en la mano de nosotros estaríamos en otras condiciones. Por lo tanto ni la valoración salarial ni los estudios realizados o lo que sea, este... hace que el trato sea mejor o peor, independientemente eso a una persona que perciba menos dinero fácilmente puede conocer una actividad puntual que no tiene nada que ver con la preparación profesional o experiencia laboral y si esa... conocimiento está en mano de esta persona y lo hace de una manera... o simplemente lo evade por simplemente de que... “¿por qué lo voy a hacer yo?” si él no siente ninguna responsabilidad porque no le están pagando por hacer eso y de paso ganas más dinero que yo y entonces... ese tipo de... de discriminación a parte que... eso viene ligado del tema de alguna broma “que si eres latino, que si...”. Creo que afortunadamente no me encontré con ninguno que usara la expresión sudaca como... como

hace un rato hizo mención el compañero ♂J3., creo que él lo hizo ¿no?, que alguien dijo una palabra parecida o lo usó como para ejemplificar algo

♂J3.: Lo de panchito que yo... no lo había escuchado antes

♂G.: No, no, yo ni si quiera eso porque de verdad que no me lo encontré pero... pero sí en ese particular de verdad que uno trata de... de ser bastante respetuoso y sí me encontré un poco eso, el de la discriminación un poco por... fue muy poco y obviamente uno o dos no hacen una diferencia pro uno o dos realmente, este... pueden hacer un daño en un momento inadecuado, en un momento... Nunca cae bien una persona que le haga sentir a uno discriminado ¿no? Ya sea por condición de color, que no fue mi caso, si no fue digamos por... por ser latino y en mi caso por ese tema de que tenía un escalafón salarial un poco mayor a esta persona la cual decía “cómo te voy a explicar esta actividad si tú ganas más que yo” y... o sea, ese tipo de cosas. Muchas gracias.

**Moderadora 1:** Aham. ¿Y los demás?

♂J3.: Pues bueno yo lo que había mencionado anteriormente pero más que todo era por... porque es que yo trabajaba con muchos chicos de 20 o 22 años y... ¿sabes? Los chicos de esa edad son un poquito más sueltos y... el tema “ah sudaquita, panchito, tú que viniste así...” pero yo me lo tomaba... como eran chicos jóvenes no me lo tomaba así, más bien me la trataba de pasar bien con ellos y... y luego me reunía con ellos y... lo dejaba pasar por debajo de la mesa pero no... no le di más allá ¿sabes? Del resto no, por mis superiores nunca me vi discriminado pero sí, lo que dije, los comentarios de los chicos, nada más.

♀L.: Sí... yo creo que también está ligado a... un poco de la cultura y de la educación porque... yo me ha tocado... me ha tocado pasar por algunos casos en el que... sí denigran, denigran mucho... como decía no sé si era ♂J3., de que... por decir... “tienes algún estudio de más” y te ponen en algún lado que estas mejor visto que los demás y lo dicen y “ya está aparecida esta foránea, la forastera está en este sitio” y entonces es denigratorio y es racista porque si... estas en un lado mejor que los demás es porque te lo has ganado. Por ese lado. Y claro yo al trabajar en un medio hostil sí ha habido... algunos clientes que llegan y dicen lo mismo, eh... “¿qué pasa que no hay suficientes españoles para trabajar aquí? Con tantas ayudas que les dan” y no son conscientes de que no son ayudas, estamos trabajando.

**Moderadora 1:** ♀L. ¿en tu actual empleo, no?



♀L.: En mi actual empleo. Y... y ya digo, de la educación que también se aprende porque... trabajé también en un chiringuito y mucha gente pensaba... Yo soy de Ecuador y hablaban de que... “en tu país siguen viviendo en chozas ¿no?” y... como dice ♂J3.... lejos de enojarte, lejos de... pensar mal, lo que hacía uno era reírse y... y pasar.

♂E.: Sí es cierto este... que hay algunos bulos como que... los chinos se comen a los perros y entierran... y una de las cosas que se habla mucho es que supuestamente los inmigrantes tienen este... subsidios y ventajas que no tienen los españoles, este... aunque es una tontería y de fácil comprobación, este... evidentemente eso ha... hace daño en las relaciones de mucha gente, eso está claro

♂J1.: Sí, eso es interesante. Eh... quizás remarcar que bueno, yo no he sufrido... mucha discriminación si no al contrario pero sí eh... con... por ejemplo con la... con los compañeros marroquíes o de otras etnias sí he sentido esa discriminación, en algún trabajo con gitanos, por ejemplo, eh... sí había por parte... más bien de los españoles un poco de... rechazo, sobre todo al mundo árabe y marroquíes. Y... eh... a mí personalmente me afectaba mucho porque bueno, de todas maneras eran compañeros si... y aunque tengan su cultura mucho más fuerte porque nosotros los latinos en un sentido tratamos de adaptarnos un poco al medio aunque... no siempre es fácil pero tratamos de adaptarnos al país donde vamos ¿no? en muchos aspectos, no en todos. Y... eh... el... los marroquíes o los árabes les cuesta mucho más y entonces ellos pretenden un poco que los demás se adapten a ellos en algunas cosas y por eso hay... y sobre todo en España hay ese recelo ¿no? hacia los marroquíes un poco, eso es lo que yo he notado en todos estos años.

**Moderadora 1:** Chicas ¿y vosotras? Vale, gracias, gracias por comentarlo. Ehm... ¿En qué medidas...? es la última pregunta. ¿En qué medida este trabajo le ha ayudado en su situación familiar?

♂E.: Eh... yo creo que los que llevamos muchos años en España... yo llevo 18, encontramos una situación al inicio, en el año 2008 o 2010 y luego se ha ido deteriorando muchísimo la... la situación con lo cual este... si no fuera por los compromisos que uno va adquiriendo aquí a nivel afectivo, este... por ahí este se plantea que la mejor solución hubiera sido volver porque... este... lo que yo he sacado en limpio de esta conversación es que la precariedad laboral, la falta de cumplimiento de la ley, este... las relaciones laborales totalmente asimétricas se han normalizado y no van a mejorar, van a permanecer en este

entorno de contratos basura, de sueldos muy bajos, con posibilidad de jubilación muy... muy difíciles y este... y... claro y dices bueno... es decir, si yo hubiera inmigrado por otros motivos que no fueran los económicos este... bien, pero al no ser así esa meta no se cumple, pero no es que no se cumpla para mí porque soy inmigrante, no se cumple para casi nadie. O sea cuando... se hablaba de las condiciones de trabajo... yo no he tenido condiciones de trabajo peores por ser inmigrante, si no es por ser demandante de trabajo, o sea... al lado mío un español, un británico y eso estaba en las mismas o peores situaciones que las mías, o sea que no... El problema es que se han deteriorado las relaciones de trabajo de forma tal que... prácticamente este... yo recuerdo que hace un tiempo se había acuñado el término de “milleurista” para alguien que ganaba poco y ahora es un paraíso deseado para la mayoría, o sea, la gente trabaja una semana, dos días, tres días, cuatro días y por salarios que... este... si trabajara todo el mes llegarían a 1.000€, este... y eso no se da solamente a nivel de gente con una formación por ahí... menos sólida, si no que a todos los niveles se ha achatado la pirámide salarial y entre... 2.000€ para abajo está casi el 95% de la población. Entonces la situación es básicamente esa, este... cuando a mí me preguntan... soy de Uruguay, este... “¿me voy para España?” y digo “no, quédate ahí”

♀N.: Eh... con lo que decía ♂E., es muy muy muy cierto lo que decía, depende de cuáles fueron tus razones las que te hicieron emigrar, en mi caso... yo... fue una aspiración económica, mi situación al salir del país fue diferente entonces... cuando tú vienes a un país nuevo donde no tienes la menor idea de nada y empiezas a adaptarte en mi en mi trabajo me ayudó muchísimo porque yo amo mi carrera, o sea, yo de verdad que amo la enfermería y aunque aquí no la ejerza como la ejercía en mi país para mí esta oportunidad o esta forma de trabajar, a mí me ayudó muchísimo a nivel familiar, en la personal y en el ámbito de sentirme un poco... adaptada y haciendo lo que a mí me gusta, así que... cuando tu aspiración no es la económica de verdad que yo... con este trabajo estuve bastante bien, me sentí realizada y muy agradecida.

♂J3.: Sí, bueno, yo quisiera... no quiero sonar soez en lo que voy a decir, pero a veces la necesidad ¿sabes? Tiene cara de perro ¿verdad? Además ♂G. me entiende más que los demás cuando digo eso ¿verdad? Pero... Yo por lo menos sí, a parte de esto que digo, estoy agradecido porque o sea, yo recuerdo cuando yo fui a buscar el empleo en el restaurante este que... se llama El Balneario, es muy conocido aquí en Málaga y fui remitido por otro

compatriota y... yo le menté al jefe, él me preguntó “¿tú eres camarero?” y yo “sí claro, yo soy camarero, por favor” y el primer... la primera noche fue un evento y yo en mi vida había llevado una bandeja pero fíjate me tomé las ganas, lo hice y... y uno de pone ganas por eso, por la necesidad, uno pensaba “tengo los chavos, tengo los niños, mi esposa...” y claro uno va tomando confianza ¿verdad? Punto... y el que conoce Málaga y conoce del restaurante... porque aquí todo el mundo lo decía, el que trabaja en El Balneario luego puede trabajar en cualquier restaurante de España y es verdad yo luego que, yo después que salí del Balneario tenía la confianza porque aprendí mucho ¿sabes? eso sí, yo sentí que aprendí mucho de hostelería y ya tengo la confianza de meter un curriculum en cualquier restaurante de Málaga porque me sentía capacitado como para desempeñar ese trabajo como... al menos como camarero ¿verdad? Entonces... tal como dicen, hay cosas malas y hay cosas buenas pero yo por lo menos trato de sacar las mejores cosas de las situaciones ¿vale?. Gracias. ¿Alguien más?

**Moderadora 1:** ¿Alguien que colabore? Vuelvo a repetir la pregunta: ¿en qué medida este trabajo le ha ayudado en su situación familiar?

♂G.: Bueno en mi caso, creo que poco tengo que agregar, de... están conscientes de la situación de Venezuela y... y hace años estaba manejando la situación de... de cómo lo han pasado los compatriotas de evaluar de una mejor... - *breve corte de audio de ♂G., creo que algunas palabras no se escuchan por el corte* - ...gestión y la opción que no digamos de la manera cómo fue, fue la de acá y... y bueno sí, yo no hay mucho que agregar a cuando se migra por temas económicos y más cuando... y sí lo ha mejorado. Pero no tengo mucho más que agregar, mucho más cuando... con poco, cuando es poco no es solo que podemos, este... retornar a una modalidad de vida un poco más digna, si no que hasta con poco podemos ayudar a familiares que se encuentran pasando situaciones complicadas, entonces... no sólo que mejoran, mejoran a un punto donde, donde... donde quizás la opción sea hasta muy mejorable pero cuando vienes en una situación menos favorable digamos, mejorarlo y aunque aun sea mejorable se siente una, una... un alivio, una mejoría y una sensación de alegría y todas las expresiones emocionales de satisfacción y alegría y mucho más cuando... con un grano de arena, si sales de un grano de arena que uno lo pueda picar y no solo en beneficio de uno si no en ayuda de familiares que siguen estando en situaciones que cada vez son más complicadas.

**Moderadora 1:** Muchas gracias. Eh... ¿alguien más por último?

♂**J1.:** Sí, nada, simplemente decir que ha sido... bueno, de una bendición ¿no? para nosotros como familia poder tener este trabajo que... que ahora no lo tengo pero son 15 años trabajando prácticamente en el mismo trabajo y... y la verdad es que, después de esto de la pandemia se ha, se ha... se ha terminado porque como saben el turismo en Málaga ha creado, eh... una situación bastante caótica en cuanto al empleo y... y casi todo aquí no sé si el 50 o el 45% en Andalucía es... bueno, en la Costal del Sol más bien, es... es turismo o relacionado con el turismo y después de tantos años pues... eh... quedarte prácticamente en la calle con una hipoteca y bueno, con hijos, es complicado y... y nos ha... nos ha provocado una situación muy muy difícil incluso un poquito de... no una depresión pero casi casi, sobre todo... eh... a mi porque con 56 años es mucho más complicado conseguir un trabajo, un puesto de trabajo ¿no? entonces... ehm... más que nada agradecer y estamos muy agradecidos a... a dios por todos esos años y por... bueno también por... este tiempo que va a venir que aunque es difícil tenemos que estar receptivos y optimistas de que... algo encontraremos, algo haremos. Nada más.

**Moderadora 1:** Pues muy bien, muchísimas gracias, hemos... Son las 7 y media, hemos terminado toda nuestra ronda de preguntas. Agradecerles una vez más pues su disponibilidad, su amabilidad y lo abiertos que han estado con nosotros. Se lo agradecemos muchos. Han sido muy interesantes sus apreciaciones y... y sus respuestas pero sobre todo agradecemos la confianza que... que han puesto en nosotras sin conocernos pues para hablar de estas situaciones tan delicadas. Muchas gracias y mucha suerte en todo y en el futuro

**Varias personas:** Gracias

**Moderadora 2:** Muchas gracias, gracias.

*- Se desconectan todos los participantes y finaliza la grabación. -*

### **ANEXO III. GRUPO DE DISCUSIÓN 2**

*- El grupo comienza en el minuto 08:30 -*

**Moderadora 1:** Bueno, buenas tardes a todos y gracias por vuestro tiempo y por vuestra disponibilidad, ehm... mi colega es SPV y yo soy NOP y estamos trabajando en una cuestión que se ha puesto de moda, siempre lo digo así pero es porque empieza a preocupar y es la... los riesgos laborales del trabajador extranjero y concretamente aquí en Andalucía. Estamos trabajando en un proyecto en este sentido que lleva... es financiado por el Instituto Andaluz de Riesgos Laborales de modo que vuestra participación y vuestra experiencia, todo lo que nos queráis comentar es siempre... eh... es siempre importante, es siempre importante y sin duda fundamental. La dinámica que vamos a seguir es muy fácil, vamos a lanzaros algunas preguntas abiertas y lo que se espera es que con la mayor naturalidad

posible vayáis contestando de forma que se genere entre vosotros mismos una conversación, un diálogo, un debate... sobre las distintas cuestiones que voy a ir planteando. La sesión se graba para facilitar el análisis de los datos y recoger bien vuestras declaraciones. Lo que sí os voy a pedir es que cuando lance las preguntas, cuando empecéis a hablar os presentéis y eh... os vamos a rogar también que cuando... porque se pregunta en muchos casos por experiencias, cuando habléis de alguna experiencia señaléis si era en el empleo actual o en un empleo anterior y si el empleo anterior era en otro sector que también lo señaléis, por favor. No obstante si es necesario yo os lo voy a ir recordando para que después a nosotras nos sea más fácil interpretarlo todo. Ehm... bueno la primera pregunta: ¿Qué tipo de formación habéis recibido por parte de la empresa en materia de riesgos laborales o sobre vuestra salud?

♀D1.: ¿Empieza el que quiera?

**Moderadora 1:** Sí, empieza el que quiera, esto... Si alguien tarda mucho en empezar que alguien se lance

♀D1.: Vale, me lanzo. Mi nombre es Julia ♀D1. Alsina, soy de Málaga y me gustaría comentar mi experiencia en mis últimos dos trabajos, eh... el primer trabajo fue en el sector de la hostelería. En este trabajo no recibí ninguna capacitación ni formación sobre riesgos laborales. En el segundo empleo que ya fue algo más especializado... y más vinculado con mi preparación académica trabajaré en Renault como asesora comercial y asesoré en un marketing digital. Ahí sí recibí capacitación sobre riesgos laborales y estaban pues al día con todo eso.

**Moderadora 1:** ¿Y los demás?

♂K.: Bueno yo... eh... Hola, sí ¿me escuchan?

**Moderadora 1:** Sí, sí

♂K.: Vale, mi nombre es ♂K., eh este... yo como se llama... yo estuve trabajando en una empresa que hace taludes y pues a mí sí me... me... sí recibí capacitación en el tema de riesgos laborales, que se dice RL y como que en salud también, fui a hacer un examen general y pues sí, a mí sí me han capacitado para poder estar ahí porque también que era bien arriesgado el trabajo porque trabajo en cuerdas, eh... trabajo en cuerdas haciendo trabajo de taludes y entonces es bien riesgoso ese trabajo y entonces sí que... la empresa me capacitó a lo máximo.

♂N.: Bueno, hablo yo ¿me escucháis bien creo? ¿sí?

**Moderadora 1:** Sí

♂N.: Me llamo ♂N. y... trabajé en Alemania de electricista y de peón de albañil con formación como dice el compañero no hemos tenido ninguna, como mucho me han dicho que me ponga zapato para el trabajo que son esos que son de obra y tal pero como formación, formación... no recibí ninguna. Y los trabajos que he estado haciendo actualmente al principio, como los centros menores, al principio no te dan ninguna formación, conforme van pasando los meses e incluso años ahí... te mandan unos cursillos o te mandan con una profesora o... una persona encargada de riesgos laborales que viene a dar... como yo le llamo el paripé para que... aparezca en una hoja de que cierta empresa ha dado las clases pero... suelen venir una vez en 2 años o incluso más. Pero recibirla sí la he recibido, antes o después pero sí, esa es la cuestión.

♀R.: Bueno, mi nombre es ♀R. Rodriguez, este... actualmente el trabajo que tengo no, no me han dado ningún curso al respecto. Si he visto ese curso de riesgo laboral en curso de capacitación que he hecho, cursos cortos, hice un curso de reponedor, hice un curso de cajera y ahí sí me dieron esos cursos de riesgo laboral pero actualmente el trabajo que tengo... es... prácticamente eventual y no me han dado ningún curso.

**Moderadora 1:** ♀R. ¿en qué trabaja?

♀R.: Estoy trabajando ahorita de limpieza en una empresa en oficinas pero prácticamente estoy cubriendo una vacante, unas vacaciones.

**Moderadora 1:** ¿Alguien más que quiera comentar su experiencia?

♀A.: Hola, mi nombre es ♀A. y... tampoco he recibido ninguna capacitación de riesgos laborales. Eh... creo que en el sector de la hostelería y en general digamos los sectores... no sé cómo catalogarlos pero limpieza, hostelería... todo lo que es de servicios que es en donde deberíamos recibir, no recibimos ninguna capacitación, ni capacitación, ni formación ni... ni nada referente a riesgos laborales y a capacitación de los trabajos ni nada.

♀V.: Hola, soy ♀V. y... yo tampoco he recibido nunca ninguna... ningún curso, ningún riesgo... ningún curso de estos pero sí los he escuchado, yo soy peluquera y ahora estoy trabajando en una tienda de ropa y... y en la tienda de ropa sí que lo hizo mi compañera, estoy allí ahora 4 horas y me dijeron que no hacía falta, que solamente como era ella la que estaba las 8 horas no era necesario que yo me pusiera a estudiar... y como llevaba más cosas

y lo hizo ella y ya está. Pero sí sé que en la empresa sí se hizo pero yo no... no lo recibí y tampoco me dijeron nada y ahí se quedó, no he hecho nunca el curso.

**Moderadora 1:** Bueno pues pasamos... Gracias, gracias a todos. Pasamos a la siguiente pregunta: ¿A quién y dónde recurren para informarse de dudas administrativas y/o laborales? ¿Van a una asociación, a un sindicato, le preguntan a la empresa, contactos personales...?

♂**N.:** Bueno, en principio buscando información por internet cuando... normalmente la gente no tiene a quien... por ejemplo, mi experiencia, que como no tengo a nadie aquí que sea una persona con la que pueda confiar entonces buscar en internet pero gracias a Dios yo he tenido amistades y gente que me ha podido echar una mano en este mundo que llevo mucho tiempo trabajando, eh... preguntarles “escúchame ¿qué necesito para... para esto? ¿tú crees que esto es viable, tú crees que...?” entonces siempre la misma empresa casi nunca te da toda la información necesaria para que tú... estés bien informado entonces tú por internet o si tienes una persona conocida que lleva más tiempo y tenga experiencia pues... le preguntas y así sales de dudas, pero aun así siempre tienes alguna duda por ahí.

♀**R.:** Yo, disculpa, ¿puedes repetir la pregunta que no la entendí bien?

**Moderadora 1:** Sí, claro que sí, que ¿A quién y dónde recurrís para informaros de dudas administrativas y laborales?

♀**R.:** ¿Por lo menos con respecto al trabajo o al sitio donde estamos actualmente?

**Moderadora 1:** Sí, efectivamente. O bueno, también ♀**R.**, puede ser en tu historial laboral, es decir, en los puestos que tú has ocupado en qué situaciones y dónde has recurrido a un sitio u a otro.

♀**R.:** Okey, por lo menos por mi parte yo tengo poco tiempo acá en España, eh... de verdad es la primera vez que comienzo a trabajar. Primero porque el permiso de trabajo tarda aproximadamente de 6 a 8 o 9 meses, más o menos, y... apenas recibí el permiso de trabajo me dediqué a hacer cursos para capacitarme para poder entrar en el ámbito laboral ¿no? He metido muchísimos curriculum y no he corrido con la suerte de conseguir como hay quien dice un trabajo ¿verdad? La oportunidad que he tenido laboral es esta ahorita y tengo... yo no llego ni al mes trabajando, entonces por esta parte tengo un contacto directamente con el jefe que fue prácticamente... bueno, me entrevistaron rápido, entra a trabajar, cubres estas



vacaciones y de ahí vemos qué va a pasar contigo, si se va a dar un contrato o no, por ahora esto es lo que hay.

♀V.: Yo siempre he pensado juntarme a alguna comisión pero al final no lo he llegado a afiliarme. Y todo eso como dice el compañero, todo por internet, que si... amigos que o te asesoran bien o te asesoran mal pero... el boca a boca al final, no he llegado yo nunca a meter a ninguna comisión.

**Moderadora 1:** ♀V., perdóname, cuando hablas de comisión ¿te refieres a comisiones obreras, el sindicato?

♀V.: Sí, a comisiones obreras, un sindicato, comisiones obreras o... porque es que te surgen muchísimas dudas. Porque yo el primer trabajo que tuve, estuve trabajando de empleada doméstica y te entran las dudas que si el paro, que si... el finiquito y todas las cosas que... te quedas un poco como... “estoy recién llegada ¿qué me tienen que dar? ¿qué no tengo que hacer? ¿qué tengo que discutir? ¿por dónde vamos?” y... lo llegué a pensar pero al final se arreglaron las cosas hablando y llegamos a un acuerdo y al final no me afilié a ningún lado pero es una cosa que tengo pendiente porque siempre hace falta, siempre... hace falta para cualquier duda porque el boca a boca pues al final no... no es tan fiable que si te lo dice alguien ¿no? alguna asociación especializada

♀A.: Yo igual, por internet, busco información por internet. Eh... al principio... yo llevo ya 10 años aquí en España, 12 perdón. Y al principio me manejaba con los amigos más allegados y preguntaba a ellos. Y después luego en 12 años ha evolucionado muchísimo el internet y la información y hoy en día lo busco por internet. Cuesta porque las administraciones es difícil el acceso, no hay información en general, eh... cuando vas a buscar te remiten a un lado y luego de un lado al otro lado y nunca das con... con el sitio que quieres ir desde un principio.

♀F.: Sí. Bueno yo en mi caso solía trabajar de educadora infantil y bueno cuando tenía una duda yo acudía a mi jefa o... en casos de documentación para la burocracia y tal pues a extranjería o a un abogado.

**Moderadora 1:** A extranjería te refieres a la... a la delegación de gobierno

♀F.: Sí, sí, exacto

♂K.: Bueno yo he tenido la suerte que... este... aquí hay bastantes organizaciones que te dan mucha información porque yo como sea, cuando me saqué el curso este... pues ellos me

instruyeron bastante ¿sabes? a dónde podía ir, qué podía hacer, a dónde podía pedir información... y todo eso pues aquí las organizaciones sí te ayudan bastante. A mí sí me han ayudado mucho mucho.

**Moderadora 1:** Perdóname ♂K., es que es importante que... ¿hablas de asociaciones o de instituciones públicas?

♂K.: Pues de asociaciones este... como Cruz Roja, eh... Don Bosco... Granada acoge... y varias así. Esas me han ayudado... cómo te quisiera decir, o sea... muy bien, muy bien, o sea, dudas... para conseguir los cursos, eh... Don Bosco me ayudó bastante porque fue el que me consiguió para hacer el curso que es un curso que no todos iban a quedar y gracias a Dios como sea, ellos hicieron lo imposible para que yo quedara, quedé y fueron ellos los que me ayudaron ¿sabes?

**Moderadora 1:** Aham. ¿Alguien más?

♀R.: Este... yo quería añadir al respecto de lo que él decía, las asociaciones es verdad que sí dan bastante orientación, orientan muchísimo por lo menos a... sé que orientan no solo a las personas extranjeras si no al español también, este... qué pasa, mayormente según lo que yo vi compartían los cursos y existe más población latina y extranjera en esos cursos que los mismos españoles, tú ves grupos de alumnos donde... de 20 personas 15 son latinos y 5 son españoles únicamente, deberían aprovecharlo mucho mejor porque de verdad que están bastante orientados a capacitar a las personas y... a llevarlo al mundo laboral porque te... te permiten hacer prácticas laborales también entonces de verdad que sí... en esa parte son bastante completas y orientan muy muy bien.

♂D.: Eh... ¿hola?

**Moderadora 1:** Hola, hola

♂D.: En mi caso fue... tuve la suerte en la Cruz Roja, me ayudaron bastante, además me acuerdo del nombre de la mujer, una mujer muy amable de la Cruz Roja que sinceramente me ayudaron mucho, muchísimo en todos los aspectos, en tema de documentación y... mis derechos y toda la historia, en mi caso fue la Cruz Roja y tuve mucha suerte francamente, la Cruz Roja me ayudó mucho. Y ya está

♀A.: Yo coincido... coincido con... no sé quién habló recién

♂D.: Mi nombre es ♂D., Amara ♂D.

♀A.: No, la chica que habló anteriormente

♀R.: ♀R., ♀R., mi nombre es ♀R.

♀A.: ♀R. pues coincido totalmente con... yo no he hecho cursos pero conozco mucha gente que los ha hecho y... y realmente es verdad que no se... no los aprovechan de la manera en que los deberían aprovechar y es verdad que hay mucha más población latina que... haciendo cursos que... que los mismos españoles.

**Moderadora 1:** Y una... un comentario fuera del guion de preguntas... pero que en el otro anterior, en un grupo de discusión salió, la percepción que tienen ustedes de los sindicatos ¿cuál es? ¿por qué no recurrir a ellos si son dudas laborales?

♀R.: Claro, los sindicatos sí que están para eso, yo por lo menos sé dónde quedan las oficinas, sé dónde atienden pero como no he tenido necesidad de... de hacerlo, no se me ha presentado ningún problema... no he tenido prácticamente experiencia hasta ahora. Pero sí sé que están las oficinas, sé que están para atender más no sé en experiencia propia cuál sea su atención

♀A.: Yo no tengo experiencia con los sindicatos, la percepción que tengo es... que no sé si es verdad pero la percepción es de perder dinero más que el de ayudar pero no lo puedo decir con certeza porque no lo sé pero es la percepción que tengo de los sindicatos. Ehm... yo ahora estoy estudiando para presentarme a las oposiciones de correos y tengo muchos compañeros que... bueno, muchos no, algunos compañeros que están en los sindicatos y aprovechan algunos cursos que se dan pero también son un poco aleatorios, tienes que tener suerte... eh... cuanto más tiempo tienes en un sindicato como más posibilidades tienes de... de... hacer cursos... entonces en sí yo no sé hasta qué punto sirve o no sirven los sindicatos. Con lo que tiene que ver con la formación de lo que... digamos ahora he entendido un poco más de los sindicatos porque bueno, porque tengo compañeros que me hablan y me dicen pero... no sé hasta qué punto vale la pena o no, ni tampoco sé el gasto que se genera en un sindicato, no sé ni cuánto sale, si hay que pagarlo por mes, por año... no tengo ni idea.

♂N.: Y también la existencia de...

♂K.: Yo no tengo ni idea de los sindicatos

♂D.: Mi caso es por falta de confianza hacia los sindicatos, Yo más prefiero la Cruz Roja porque desde el minuto uno que he necesitado ayuda han estado ahí apoyándome en todos los aspectos y vamos, prefiero la Cruz Roja, cuando tengo alguna duda... ahora mismo voy poco pero cuando tenía alguna duda iba directamente a la Cruz Roja y me orientaban y me

ayudaban en todo. Los sindicatos no, no me inspiran... hasta hoy no me inspiran confianza, sinceramente

**Moderadora 1:** ♂K. iba a decir algo y se ha solapado también con el compañero ♂N. entonces ♂K. primero y luego...

♂K.: Sí que yo iba a decir que no tengo... que no tengo ni idea de ningún sindicato. Ahí sí estoy perdido.

**Moderadora 1:** ¿Y el otro compañero?

♂N.: Yo lo que iba a decir es que donde está el internet y otros medios que son más fáciles de informarte sobre tus derechos laborales y como dicen los compañeros, asociaciones... pues el sindicato como que se queda como algo un poco... un poco que no es necesario y a parte la autonomía, el que uno quiere saberlo todo rápido... en plan no tienes lo mismo... la misma rapidez en un sindicato porque tienes que esperar respuestas, tienes que preguntar... entonces es más rápido el saberlo por tu... por tus propios medios y así te informas de todos los detalles que tú necesitas y los sindicatos no sé, como nunca he estado no puedo decir nada, pero a lo mejor no creo que te den toda la información necesaria, a parte creo que tienes que pagar algo, no sé, creo... porque nunca he estado.

**Moderadora 1:** Bueno la siguiente pregunta ya casi todos ustedes creo que la han respondido, dice... ¿pertenece a alguna asociación o sindicato? ¿alguno de ustedes pertenece a alguna asociación o sindicato?

*Todos responden negativamente, o negando con la cabeza o diciendo "no".*

♂N.: Eh, para ♂K., un sindicato es un sindicato de trabajadores donde... es un grupo de personas que... que lidian por los derechos de todos los trabajadores entonces son personas que se afilian y pagan a cierta persona para que les proteja, si no me equivoco, vamos

**Moderadora 1:** Sí, sí, sí, exacto, era si pertenecían ustedes a alguna asociación o sindicato.

♂N.: Eso, era que como ♂K. no lo sabía, para que más o menos se oriente

♂K.: Sí, gracias, gracias

**Moderadora 1:** Sí, exacto. Perfecto, perfecto. Bueno la siguiente pregunta, por favor, vamos bien. ¿Qué instrucciones recibe sobre sus tareas o funciones laborales por parte de la empresa?

♀A.: ¿Puedes repetirla?

**Moderadora 1:** Sí, claro que sí. ¿Qué instrucciones recibe sobre sus tareas o funciones laborales por parte de la empresa?

♂**D.:** Eh... yo personalmente la instrucción que recibo es igual que los españoles. Eh... la pregunta del millón es siempre “¿hablas castellano?” “sí” y entonces entiendo igual que los demás compañeros, francamente, las instrucciones son iguales, no que por ser inmigrante te... no, por mi parte no. Siempre la primera pregunta es en todas las empresas donde he trabajado que... sí es la obra... eh... la pregunta del millón es si hablo castellano y si tengo los papeles en regla “sí” y entonces es la misma instrucción que los demás

**Moderadora 1:** Pero sí, ♂**D.**, pero el... la pregunta es si saben ustedes cuáles son... si tienen ustedes claro lo que esperan de ustedes, es decir, qué instrucciones reciben sobre sus tareas o funciones laborales por parte de la empresa

♀**V.:** Yo ninguna

♀**A.:** No, ninguna...

♂**K.:** Yo que he estado en la construcción, o sea... ya sé a lo que voy ¿sabes? o sea si me dicen “andan buscando un peón” y... pues yo ya sé lo que va a hacer el peón y... y no me pongo a preguntar pues porque ya más o menos sé lo que voy a hacer.

♀**D1.:** Yo creo si me permiten que... que está relacionado más que todo con el área de competencia o el sector laboral donde uno se desempeñe porque cuando tuve oportunidad de trabajar en hostelería, en hostelería es “ponte esta camisa y bueno, y torea los toros que te vengan” porque vas aprendiendo todos los días y todos los días quieres renunciar y es horrible, de verdad creo que es de las peores experiencias laborales que he tenido. Pero cuando entras a algo ya más... digamos...

♀**R.:** Formal

♀**D1.:** Sí, algo más formal, un trabajo ya con... unas estructuras y...

♀**R.:** Claro

♀**D1.:** ...como el que hice en Renault y ya ellos se preocupan de darte capacitación, de “mira estás aquí para esto, esto y esto” eh... por ejemplo, yo estuve un mes de prueba, durante los primeros 15 días tuve un compañero que... que yo parecía su aprendiz, yo iba detrás de él para todos lados hasta que ellos vieron que yo ya podía pues “volar” sola... a pesar de que tenía mi mesa y todas mis cosas para mí, tenía que seguir pues la capacitación

que me daba el compañero, entonces tiene que ver creo que con eso, con qué trabajo desempeñes o a dónde tienes la oportunidad de trabajar.

♂N.: Al principio, al principio cuando uno desconoce el idioma o desconoce sus derechos laborales pues si va a una empresa, por ejemplo, en mi caso estuve en una de electricidad empezando como de prácticas o con la experiencia que tengo siendo educador en centros de menores... el trabajo sucio ¿sabes? Está el jefe, están los compañeros que llevan tiempo trabajando pero... es gente que son nuevas pero tú al desconocer el idioma y... y no tener esa formación pues creo que... creo no, que el trabajo sucio es lo más fácil que te mandan hacer, como que... el de ensuciarse las manos, el de coger el taladro, el de barrer y todo eso. Y hay alguna empresa que al principio es así pero hay otra empresa que sigue esa línea durante mucho tiempo y como que abusan un poquito de eso y hay otra empresa, por ejemplo, he estado en centros de menores de emergencia que te abren el centro nuevo y te dicen “mira búscate la vida y...” en plan, directamente o específicamente no te dicen la... las funciones que tienes, simplemente te sueltan y te dicen “arréglatelas como puedas” y entonces... muchas indicaciones como que no recibes y como que te pierdes un poquito.

**Moderadora 1:** Aham. ¿Alguno más quiere comentar algo? ¿no? Okey. ¿Qué canales de comunicación hay entre ustedes y su empleador? Y si tenéis alguna anécdota que comentarnos relacionada con expresiones idiomáticas distintas. Son dos cuestiones ¿eh? ¿qué canales de comunicación tenéis con vuestro empleador y si tenéis alguna anécdota que os gustaría comentarme relacionada con alguna expresión idiomática distinta.

♀V.: Yo muy buena, con mi jefa muy buena porque ahora trabajando en la tienda esta de ropa estamos en contacto todo el día por WhatsApp y en la cuarentena... ahora estoy en ERTE y todo el tiempo preguntándome cómo estoy, cómo va la cosa, cómo va el tema económico... la verdad que muy bien. Y el tema de comunicarnos pues yo al principio pues no sabía lo que era una blazer, una rebeca... porque las palabras cambian y claro yo me expresaba como yo sabía, “una chompa” y ya ella para adaptarse un poquito a mí pues... “la chompa machupiciana ♀V., cuántas nos quedan o dime el código” cualquier cosa de esas... esas son anécdotas así... que ella al final pues se adapta un poquito a mí y yo también que he tenido que aprender un montón de palabras y ya pues ya comunicarme con la gente, el trato al público. O el machupiciano, pero se nota la diferencia cuando es eso... en plan cariñoso o cuando es... en otro sentido. Esas sí son las expresiones que entre nosotras

tenemos pero las tenemos nosotras nada más. Y por WhatsApp y comunicando por mensajes.

♀**F.:** Bueno yo en mi caso con mi jefa, por ejemplo, solíamos comunicarnos o por correo o WhatsApp más a menudo y llamadas y... realmente fue una relación más cercana, no hay que ser tan formal pero claro manteniendo cierto respeto también.

♂**D.:** Yo actualmente con mi jefa no tengo ningún problema, la comunicación es... por teléfono WhatsApp o cuando venga a la empresa hablamos directamente, no hay ningún problema.

♂**N.:** Yo exactamente igual

♀**A.:** Igual, comunicación directa

♂**D.:** Sí, comunicación directa

♀**D1.:** Yo es que... yo es que estaba en la empresa durante todo el horario laboral y estaba mi jefe siempre allí entonces había teléfono interno con numeración interna y aparte grupos de WhatsApp según el departamento donde estuviese para... y también mail. Todo normal. Y en cuanto a lo de... algún modismo o alguna cosa para simpatizar... este pues... había el típico que hablaba como si fuese argentino o mejicana y yo soy venezolana y entonces pues ya... pero en ningún momento sentí que lo hiciesen de mala manera, más bien lo veía como que querían romper un poco el hielo y... no sentí ningún...

♂**K.:** Yo en la construcción siempre he estado con los jefes eh... ellos han estado siempre conmigo a la par trabajando pero... en la comunicación sí he tenido bastante problema porque... pues he trabajado con españoles, bolivianos, argentinos, con... brasileños y cada uno le llamada de diferente manera a las herramientas ¿sabes? pero nosotros en El Salvador le llamamos “maceta” a una... donde ponemos las plantas y pues en Madrid me pasó algo que me decían “alcánzame la maceta” y pues yo no daba en lo que era la maceta, si estábamos en la construcción ¿sabes? y eso... eso sí me ha pasado bastante, muchas veces ¿sabes? hasta que... pues me explican y con el tiempo que tengo pues ahora... con los que estoy trabajando ya más o menos sé cómo se llama... me dicen una herramienta y pues... pues ya sé cuál más o menos es

♀**A.:** Problemas de la comunicación yo creo que la tenemos todos cuando llegamos a España porque cada uno, eh... pues... lo que decía este compañero recién, que cada uno llama a las cosas de una determinada manera y cuesta un poco, eh... Yo mi primer trabajo

fue en la hostelería, sólo sabía... empecé a trabajar en Barcelona y yo no sabía lo que era un quinto, una mediana que son cervezas... no sabía lo del café... tuve que aprenderlo todo pero bueno al final cuando uno... cuando uno viene, viene con muchas ganas, muchas ganas de aprender, de querer... relacionarte lo mejor que puedes y tratas de aprender y... y bueno y las cosas decirlas tal y como se dicen acá. Pero eso lleva tiempo y cuesta al principio

**Moderadora 1:** Aham. Pero ♂K. ya no nos puede dejar con la duda ¿qué era una maceta? ¿qué era lo que le pedían?

♂K.: La maceta es... le llaman a la almágana, al martillo más grande, allá en Madrid le llaman así ¿sabes? y así varias cosas, muchas cosas, pero totalmente o sea yo no sabía cómo eran los nombres, era diferente.

♀A.: A mí me pasa que con jefes muchas palabras las terminaban diciendo... yo soy de Uruguay y las terminaban diciendo, eh... como dijo una compañera, no sé si es por una cuestión de romper el hielo, si es porque también... eh... les gusta porque yo nunca lo he sentido de una manera despectiva o que dijeran las cosas de una manera despectiva ni mucho menos, siempre ha sido como de tratar de relacionarse nosotros con los españoles y los españoles con nosotros, para tener una mayor fluidez ¿no? a la hora de hablar

**Moderadora 1:** Muchas gracias, muy bien. Pues pasamos a la siguiente. ¿Cómo es el ambiente de trabajo con sus jefes y sus compañeros?

♀A.: Muy buena

♀V.: Buena

♂N.: En general muy bien, siempre hay gente que puede caer mejor o peor pero generalmente bien, hay que ser profesionales sobre todo

♂D.: Igual, genial, sinceramente genial

♀D1.: Yo tengo la experiencia que... a ver yo tengo 41 años para 42 y... en todo el tiempo que llevo trabajando desde los 18 primera vez que me pasa algo como lo que me pasó con esta última empresa en la que trabajé que era la Renault que fue que ellos no me pudieron hacer otro contrato porque todavía tenían personas en ERTE y mi contrato era temporal y bueno quedaron muy contentos con mi trabajo, quedaron en llamarme próximamente, me dijeron que harían lo posible para llamarme pronto, pero bueno claro, esta situación del covid que no para de sorprendernos... Ellos fueron claros me dijeron “o te llamamos pronto o te llamamos a principio de año o te llamamos en un mes, o sea, no te lo podemos



asegurar” ¿no? y cuando pasó un mes de estar en paro, porque tenía algo de paro, este... me llamaron y yo bueno, el corazón me saltó porque dije “me están llamando para darme trabajo de nuevo” pero me dijeron “no, es que te estamos llamando para que sepas que estamos pendientes, queremos saber cómo te va, cómo lo estas llevando, no nos olvidamos de ti... que sepas que en cuanto podamos vamos a abrir una oportunidad para llamarte lo que pasa es que ya sabes cómo está esto” y de verdad que nunca me había pasado eso, jamás, o sea, nunca había tenido un feedback de que retroalimentaran y me llamaran al tiempo de no estar yo allí y por ejemplo, este... con ellos fabuloso, fabuloso de verdad o sea me sentí super valorada, me encantó ese trabajo, yo no lo lloro aquí porque no quiero hacerles pasar que tengan vergüenza ajena pero de verdad que es uno de los mejores trabajos que he tenido, el trabajo anterior...

**Moderadora 1:** ♀D1. perdóname, Denis perdóname, no sé si has dicho el trabajo, cuando dices de este trabajo que te llamaron no sé si lo has dicho

♀D1.: Sí, en la Renault, donde yo estuve...

**Moderadora 1:** Ah, en Renault, en Renault

♀D1.: Sí

**Moderadora 1:** Vale, perdóname

♀D1.: En la penúltima que fue en la de hostelería ahí te puedo decir que fue horroroso, horroroso al punto de que hasta me dejaron de pagar el finiquito y ahí sí te puedo decir que sé que lo hicieron porque soy sudamericana porque... se aprovecharon de mí de la manera en que les dio la gana durante el periodo que estuve con ellos que fue 1 año y 8 meses pasaron compañeras españolas 3 o 4 y todas salían de malas y todas tenían que venir y hablar del sindicato y así fue que les pagaban todo a regañadientes pero con mi caso fue diferente porque me hicieron creer que eran mis amigos, este... el hijo de ellos jugaba con mis hijos, quedábamos luego para tomar café, me casé y vinieron a mi boda... pero me tenían esclavizada, o sea, esclavizada y cuando me, me despidieron que me despidieron ellos, me dijeron “mira de verdad que lo mejor es que no sé qué...” y este... cuando fui a buscar mis papeles era como si hubiese ido a hablar con otras personas, o sea, no eran las mismas personas las que me despidieron que eran mis amigos, este... hasta me amenazaron que si yo pensaba cobrar finiquito que... que ellos me estaban botando como un favor, que ellos tenían cosas que alegar de lo que yo había hecho mal durante mi trabajo y les dije

“mira, yo no soy una idiota y si tú crees que he hecho o he incurrido en faltas durante mi desempeño laboral tú tenías que haberme notificado hasta un máximo de 3 veces para que esa... digamos, que esa falta fuese formal y fuese un causal de despido pero en fin, que no acudí a ningún sindicato, no acudí a nada y lo dejé pasar porque es que de verdad me quedó tanto asco de esa gente que no quería ni volverles a ver la cara y ahí sí que... esa... como tampoco era tanto dinero lo que me tenían que dar porque aparte me tenían contratada durante una jornada de 4 horas y trabajaba a veces 10 horas y así, este... preferí curarme en salud a amargarme la existencia por 1.400 o 1.500€ que de verdad... en fin. Pero sí, ahí sí te digo que hubo xenofobia, racismo... y de todo porque era un tema de que yo veía cómo a mis compañeras españolas les valoraban en el aspecto de que respetaban su hora de salida, su hora de llegada... tenían consideraciones y conmigo era que me cambiaban el horario a cada rato y se tardaban 30 minutos antes de llegar cuando yo ya tenía que salir... y... pare usted de contar

♂**K.:** Igual a mí, yo diría que el peor trabajo que tuve fue en hostelería y... tal vez sí... por una gran necesidad volvería yo a trabajar en hostelería pero a mí me trataron igual, me cambiaban el horario, mañana más horas... y así, buah, total... Fue algo que no lo esperaba ¿sabes? eh... en hostelería me trataron super mal a mí también

**Moderadora 1:** ¿Alguien más quiere comentar alguna experiencia en concreto respecto al ambiente de trabajo con sus jefes y compañeros?

♀**A.:** Yo he tenido suerte

♀**R.:** Yo por mi parte...

♀**A.** y ♀**R.** *hablan a la vez*

♀**R.:** No sé ¿hablo yo o...?

♀**A.:** Sí, sí

**Moderadora 1:** Sí, ♀**R.**, adelante, luego no sé quién quería hablar pero adelante, hay tiempo para todos

♀**R.:** Vale, bueno, yo por mi parte eh... el trato con mi jefe directamente es... como muy poco pues no tengo a ciencia cierta... no sé el paradero con respecto a mi trabajo porque como te digo entro muy rápido a cubrir unas vacaciones y no sé qué va a pasar conmigo o no sé si voy a seguir trabajando, si voy a hacer estos días de vacaciones y ya está o me van

a seguir llamando, no tengo ni idea al respecto de eso, no tengo mucha información. Simplemente voy, hago lo que tengo que hacer y ya está, nada más.

**Moderadora 1:** ¿Quién iba a hablar antes que creo que se ha cortado con la intervención de ♀R.?

♀A.: Yo...Yo he trabajado en la hostelería y he tenido mucha suerte, yo he tenido experiencias con ambiente de trabajo muy buenos, es verdad que la hostelería trabajas... te dicen que vas a trabajar 6 horas y trabajas 10, eh... y lo mismo a la hora de pagar pues te pagan por 5 y no por 10 pero después el ambiente de trabajo ha sido muy bueno, yo creo que depende, es una suerte en dónde te toque con la gente y ya.

♂K.: Yo después de trabajar en hostelería ahora que entro a un trabajo lo primero que pregunto es las horas, qué cuántas horas se hacen, a qué hora se entra y a qué hora se salen porque desde esa vez que trabajé en hostelería no... no vuelvo a caer en el mismo error ¿sabes? porque... y que me lo especifiquen bien en el contrato les digo porque no me gusta, no me gusta regalar mi tiempo ¿sabes? porque yo tengo una hija y pues también me gusta estar con ella ¿sabes? entonces es lo primero que pregunto, la hora a la que entro y la hora a la que se sale, a qué hora almorzamos y qué hora comemos y cuánto vale la hora y cuánto vale el día, todo, específico porque no... no me vuelve a pasar eso.

♀R.: Sí, claro, lo que pasa es que yo pienso que de repente... uno como... primera experiencia digamos que la desesperación de querer conseguir trabajo, de querer trabajar, de empezar en ese mundo laboral tú dices “bueno yo voy a agarrar esto, yo no voy a... no me importa si no me dicen exactamente qué es lo que es, que... cómo va a ser mi contrato, cómo no va a ser... “, simplemente tú vas con las ganas de hacerlo bien, de gustar y de... y de quedar ¿sabes? Pero aquí pasa mucho, sí yo me he dado cuenta de que... aquí todo es un trabajo por contrato por 2-3 meses, te renuevan por 3 meses más y... luego te echan fuera y así logras otro trabajo y son con contrato de 3 meses, 4 meses... es bastante complicado según lo que he visto con amistades de que... muy muy difícil conseguir un trabajo estable, un trabajo fijo, lo que es un contrato indefinido oye, hasta tengo entendido que a los mismos españoles les cuesta conseguirlo, es fuerte, cosa que uno no espera pues, eso no lo espera uno al llegar acá

♂N.: Claro, sobre todo el independizarse o tener los recursos propios refiriéndome a piso, casa o lo que tú quieras, eso es mortal, es algo... imposible de conseguir. Y si tienes trabajo

que te renuevan cada 3 meses con esa incertidumbre de si te vas a quedar o no y tú tienes ganas de tener tu propia casa, de tener tu... no sé, el que quiere tener hijos, su perrito, etcétera... se te hace complicadísimo, yo creo que es lo más complicado que me he encontrado es encontrar piso, encontrar casa o tener esa estabilidad laboral, es decir, me decido a alquilar un piso de este tamaño o... que no es que sea caro ni nada si no es simplemente tener un pisito tú que puedas pagarlo con esa seguridad de que vas a tener un trabajo por mal que se te dé o más mal que se te dé pero la seguridad de... yo creo que eso es lo más complicado y entonces esos contratos precarios le hacen la vida imposible a cualquiera.

**Moderadora 1:** Aham. ♂K....

♀D1.: Es lo que él dice, o sea, yo creo que... la situación de condiciones laborales en España es verdaderamente precaria y por ejemplo en Andalucía que un 80% de la actividad económica se desarrolla en función o entorno al turismo y de la hostelería es... paupérrimo los trabajos que uno puede conseguir. Yo me niego, de verdad, a volver a trabajar en hostelería, espero que de verdad dios, el universo, alá o quien esté encargado de esos asuntos de verdad me provea de otra clase de empleo porque es que... sería... iría a trabajar deprimida porque creo que es como involucionar.

**Moderadora 1:** ♂K. ha comentado...

♂K.: Sí, sí. Yo tengo que comentar que yo ya me di por vencido de tener un trabajo estable ¿sabes? porque... porque desde que he venido siempre he tenido... eh... 3-4 meses, 5 meses, 6 meses... un contrato así y entonces pues yo ya me di por vencido de que... de ir a buscar eso, ese contrato, o sea porque quizás no lo voy a encontrar ¿sabes? bueno, primero yo tal vez sí pero sería también estancarme a los proyectos que yo tengo porque yo soy cerrajero y entonces pues el proyecto de que tengo, eh... de hacerme autónomo y poner una cerrajería pero no una, más de una, pero la verdad es de que un... contrato, un... cómo te diría, un... un empleo que esté allí por mucho tiempo aquí en España siento que eso cuesta demasiado, creo que hasta un ojo de la cara porque no sé por qué es así de que están cambiando personas a cada rato, o sea, entonces... yo ya me di por vencido de eso, de encontrar un trabajo estable y pues... ya siento que no lo voy a encontrar, ya son 4 años de querer, de encontrar ¿sabes? y soy de las personas de que sale a buscar todos los días ¿sabes? y pues siempre he encontrado contratos así, lo más que he estado en una empresa son 7 meses

¿sabes? y siempre me han alabado y siempre me han dicho “que bien tu trabajo, que no sé qué, vamos a...” y gracias porque... ya que se te terminó el contrato te vamos a volver a llamar y mentira, yo ni espero que me vuelvan a llamar, yo al siguiente día me estoy levantando temprano para ir a buscar otra vez trabajo porque es... si me quedo a esperar que me van a llamar yo siento que no me van a volver a llamar ¿sabes?

♂N.: Sí, yo conozco de multinacionales que... tienen un sistema de contrataciones que si una persona tiene un año en esa empresa al hacerle el contrato después del año le tienen que hacer fijo y he conocido una persona muy cercana que llevaba nueve... bueno, llevaba 11 meses y al mes que ha ido a firmar el siguiente trabajo y ya a partir de ahí le iban a hacer fija le dijeron que no que ya la llamarán dentro de 6 meses y ya en 6 meses la llaman y ya no es obligatorio para la empresa hacerla fija y entonces justamente cuando la persona le pregunta “por qué no me renováis si yo la sección la tengo más que controlada, soy la mejor persona para ese puesto ¿por qué me vais a echar?” han dicho que están recortando horas y justamente el mismo día y la misma semana tal cual como te lo estoy diciendo contratan a 3 personas a 4 personas a 3 meses y echan a una persona que se le da muy bien su trabajo de esa manera ¿sabes? entonces... no entiendo yo por qué se le permite a una empresa hacer eso

♂D.: Eh... a ver... ¿tú crees que le hicieron eso a tu compañero por ser inmigrante?

♀R.: No, no, eso es a nivel general

♂N.: Eso ha pasado a nivel laboral, entonces...

♂D.: Mira yo por ejemplo en mi caso, eh... he trabajado en construcción, quizás tengo suerte porque he estado más de 5 años en la empresa y a ver a veces hay que ponerse del lado del empresario ¿de acuerdo? Eh... a nadie le gustan los problemas, que seas inmigrante o que seas español, yo creo que a un empresario le gusta un tío que rinda y que le dé menos problemas, que sea español o que sea inmigrante. Si tú eres un español o un inmigrante da mucho por la empresa, hablando con sindicatos, tus derechos, como el compañero de antes diciendo “yo entro a una empresa y quiero saber las horas que voy a hacer y qué tengo que hacer”, a nadie le gustan los problemas, yo estoy en una empresa de construcción desde hace 5 años, la...

♂N.: Los derechos no son problemas

♂D.: No, no, los derechos no son problemas, no. Los problemas son los siguientes: tú no puedes venir a una empresa a exigir más de lo que puede producirte la empresa, si la empresa te da 8 hora al día y si haces 1 hora más te lo van a pagar, yo creo que problema no hay, no hay ningún problema

♂N.: ¿Y si no te lo paga?

♂K.: Ese es el problema

*Se ve cómo ♂D. está hablando y no se escucha*

**Moderadora 1:** ♂D., se te ha...

♂D.: Vale. Echando horas, horas y horas sin pagártelas ni a ti ni a ningún español...

♀D1.: Yo creo que tienes razón en muchas cosas de las que comentas ¿vale? no te voy a quitar razón de que a veces hay que ver por la empresa pero creo que eso...

♂D.: Pero voy, voy, voy

♀D1.: ...a condicionar

**Moderadora 1:** A ver chicos, un momentillo, por favor, porque lo que estáis comentando es muy interesante pero no nos podemos desviar, no quiero cortar...

♂D.: Sí, sí, voy, voy

**Moderadora 1:** No, no, no quiero cortar a nadie, ♂D. termina y ♀D1. que comente lo que quería decir porque me parece que es vuestro derecho

♂D.: De acuerdo, yo termino ¿vale? Yo cuando entro a la empresa no voy a decir el nombre, el empresario se había arruinado y entró de nuevo a la construcción y todos los días éramos 70 empleados y echábamos 1 hora gratis para la empresa, para que se levantara, hay 2 que son sudamericanos y dijeron que no, que su tiempo era oro y claro cuando la empresa se estabilizó a nosotros nos hicieron fijos y a los 2 sudamericanos les echaron. Ellos dijeron que era racismo y el empresario dijo que no porque ♂D. era de África y no lo eché. Y es que a veces a las empresas hay que aportar, hay que pensar... es verdad que hay que pensar por todo el mundo pero si tú vienes a una empresa siendo inmigrante o siendo español, si tú miras solamente por ti cuando la empresa se estabiliza o la empresa va mejor, sea la hostelería o sea lo que sea, van a quedarse con los mejores, los que no dan problemas, echar 1 hora para una empresa que no te lo pague estas apoyando a la empresa, no estás...

**Moderadora 1:** ♂D. tengo que cortarte, ♀D1. lo que ibas a decir, una frasecilla

♂D.: Yo a mi jefe, a mi jefe le dijimos “vamos a echar 1 hora” pero si una vez te vemos en un bar gastando dinero ya tenemos un problema. Hay que ayudarle a la empresa a veces, yo lo veo así, es verdad. Cuando se estabilizó...

**Moderadora 1:** ♂D., por favor... No, no, pero se ha explicado usted perfectamente, además todo lo que comentan es interesante. ♀D1. por no cortarles a usted, un par de frasecillas, comente usted lo que quiera

♀D1.: Yo creo que eso depende de la empresa en la que caigas porque...

♀R.: Claro

♀D1.: ...por ejemplo en la última empresa donde yo trabajé me sentí valorada y apoyada y yo contribuía con mi empresa trabajando horas extra sin esperar que me las pagaran. Cuando trabajé en hostelería, mi jefe que era un desgraciado y espero que así limpito lo pongan...

- *Se ríen varias personas* -

♀D1.: ...este... el hombre me hacía trabajar horas extras, 3 o 4 y luego me decía que es que yo por la edad que tengo les salgo muy cara, que el contrato mío es muy caro

♀V.: Ay, eso dicen mucho

♀D1.: Por mí pagan más seguridad social que por una joven o que si por ejemplo por la jovencita pueden pedir una subvención de plan joven o no sé qué, o sea que hay gente para todo

♂D.: Pero no es porque eres inmigrante ¿eh?

♀D1.: No, no, no

♂D.: Eso pasa a todos

♂N.: No estamos hablando de eso

♀D1.: En hostelería era porque era un trabajo basura y mi jefe era un caso aislado, un cerdo que eso te lo puedes encontrar siendo español o siendo checoslovaco, eso da igual

♂D.: Pero es verdad, cuando tienes más edad hay más seguridad social

**Moderadora 1:** Por favor, por favor, me parece de verdad, de verdad que yo me estaría con ustedes hablando de esto 8 horas y les comentaría mi experiencia... bueno... y la de mi familia, pero tenemos que reorientar un poco el... el debate

♂D.: De acuerdo

**Moderadora 1:** Miren ♂K. ha comentado una cosa muy interesante para nosotras y ha pasado desapercibido creo yo y es que ♂K. ha comentado que preguntaba las horas que trabajaba porque tenía una hija y quería pasar tiempo con ella entonces una cosilla rapidilla, pero les comento: ¿En algún momento han sentido ustedes que estaban en el trabajo y les estaban quitando horas a la familia o en algún momento han tenido o tienen problemas, han tenido problemas para combinar sus obligaciones familiares con el trabajo?

♀D1.: Eso siempre, yo eso siempre

♂N.: Mucho, mucho, mucho

♀D1.: Hasta cuando estaba feliz en el último trabajo...

♂D.: Primero es el trabajo, eso siempre

♀D1.: ...siempre trabajaba hasta las 8 y media y entonces llegaba a la casa a las 9 y entonces los niños quién me los va a cuidar y... o sea eso siempre, no hay posibilidad de conciliación familiar, eso yo lo tengo claro. Eso es más o menos como dice ♂K., él ya no espera un trabajo fijo y yo ya sé que no voy a tener conciliación familiar a menos de que me haga autónoma y trabaje desde casa o yo que sé.

**Moderadora 1:** ¿Pero eso lo perciben ustedes vinculado a su condición de extranjero o a las características de la... del mercado de trabajo?

♀D1.: No, no, no, al mercado laboral español en general, no es que yo sea... de hecho yo tengo nacionalidad española, yo para lo malo soy venezolana y para lo malo soy española también, o sea yo estoy ahí como... en un limbo, entonces...

**Moderadora 1:** Sí, vale. Bueno pues avanzamos, sí, les comento... Ehm... ¿han tenido alguna baja laboral? De qué tipo, de cuánto tiempo...

♂D.: Yo sí

♀V.: Yo nunca, me he aguantado

**Moderadora 1:** ...y cuál ha sido la resolución. Puede ser una baja laboral... son dos preguntas: la baja laboral por un lado, de qué tipo ha sido, de cuánto tiempo, cómo se ha resultado... Y esto puede ser una lesión física o puede ser también un episodio de ansiedad, de estrés, de depresión... Son dos cuestiones, si han tenido una baja laboral de algún tipo y luego si han tenido algún episodio de...

♀V.: Yo nunca, de baja laboral cuando he estado muy resfriada o algo con... y aun teniendo 40 de fiebre he ido a trabajar, siempre cumpliendo y tuve una época pues que estaba pues...



más bajita de ánimo y... y se va, vamos, el médico me mandó hasta pastillas que es que... era por ansiedad y por un cuadro de depresión y mi jefe pues decidieron darme las vacaciones y yo me quedé callada y dije “ah pues mira voy a descansar” y en vez de cogerme la baja pues... me dieron las vacaciones, eso fue así lo que más... más chocante hubo. Pero me pasó una vez y no más, vamos, tampoco me ha dado más pero sé que ya la siguiente vez no voy a aceptar las vacaciones así porque sí, primero me doy de baja lo que diga el médico y ya está. Lo que pasa que por eso por mirar mucho por la empresa, miras mucho por la empresa y al final pues no... el empresario siempre va a ver por su bolsillo en ese caso ¿no? en mi caso. Bueno esa fue mi experiencia, ya está.

**Moderadora 1:** ♂D. usted decía...

♂N.: Yo también...

**Moderadora 1:** Ah perdón. Decías...

♂N.: Vale sí, sí, perdón, la conexión

**Moderadora 1:** No, no, no, es porque... permíteme es que ♂D. le hemos cortado dos veces

♂D.: No, no te preocupes

♂N.: Lo siento

**Moderadora 1:** Decía que había tenido usted una baja

♂D.: Sí, tuve una baja y luego me contrató la misma empresa, no hubo ningún problema

**Moderadora 1:** Pero ¿de qué fue?

♂D.: Mi caso, repito, mi caso es diferente, es... yo en...

**Moderadora 1:** Sí, sí, lo sé, pero también es bueno recogerlo ♂D., también es bueno recogerlo

♂D.: Mi caso es diferente, he tenido 2 bajas, una de las bajas me tiré 7 meses por un accidente de coche, volví a incorporarme a la misma empresa, me trataron igual. La segunda baja me corté el dedo montando un andamio y pues fue culpa de mi compañero porque tenía miedo a las alturas, se asustó, soltó la chapa y me corté el dedo y no hubo ningún problema y me incorporo igualmente. Sinceramente gracias a dios, ehm... soy muy creyente y puedo decir que he tenido suerte, he tenido suerte en el ámbito laboral he tenido bastante suerte, francamente.

**Moderadora 1:** ¿Le han quedado a usted secuelas ♂D.?

♂D.: Eh... tengo el dedo... la cómo se llama eso, cómo lo llamáis... la... cuando me cosieron el dedo cuando me lo corté...

*Se escucha una voz ajena al grupo, acompañante de ♂D. y dice “los tendones”*

♂D.: ...se me nota... la sutura ¿no? o como se llame

Susana: ¿Cicatriz?

**Moderadora 1:** La cicatriz

♂D.: Sí, la cicatriz, la cicatriz en el dedo. La cicatriz

♂K.: ¿Pero lo mueves bien?

♂D.: Y del accidente de coche las cervicales

**Moderadora 1:** ¿Y? perdón

♂D.: Con el accidente de coche fueron las cervicales, o sea, cuando miro mucho para arriba me mareo, pero nada más. Vamos, sinceramente, mi caso es especial ¿eh? en mi caso yo doy las gracias a Dios, he tenido suerte ¿vale? en el ámbito laboral la empresa donde he estado, en todas las empresas donde he estado no me han despedido aunque pida la baja, en una de ellas estuve mucho tiempo, 6 o 7 meses pero me reincorporé a la empresa eh... Yo soy de miro por la empresa todo lo posible, todo lo posible dentro de lo que cabe ¿entiendes? cada uno tiene su situación pero yo creo que mirando por la empresa si coges la baja y el jefe ve que es un trabajador que me produce, cuando se recupere le voy a recuperar. Yo lo veo así, o sea, siempre he aportado y cuando veo que no puedo pues... Intento ir siempre y si no puedo pues me voy a casa y cuando me voy a casa los jefes siempre me han respetado. Mi caso es diferente.

**Moderadora 1:** Aham. El compañero ♂N., no sé si lo pronuncio bien...

♂N.: No, no, puedes llamarme Nour si quieres

**Moderadora 1:** Vale, Nour, gracias. Nour pues coméntenos usted, perdone, que le he cortado antes

♂N.: Que antes decía que depende de la baja, eh... se nota significativamente en su sueldo porque para que te paguen el 70% tiene que ser una semana de baja o ciertos días de baja y entonces hay gente que aunque se ponga malo de fiebre en vez de ponerse 2 días de baja porque es que... te quitan muchísimo dinero y entonces prefieren ir a trabajar antes que eso porque la empresa te quita mucho dinero. A mi me encanta trabajar, soy de las personas que me gusta trabajar y por la empresa podría hacer cualquier cosa pero lo que no me gusta es

que se aprovechen de mí que es una cosa muy diferente. Yo puedo mirar por la empresa lo que tú quieras pero en el momento que veo que el empresario se aprovecha de mí, yo tengo mi dignidad, tengo mi autoestima y tengo mi carácter y eso la verdad que no permito que un empresario haga conmigo lo que quiera.

**Moderadora 1:** Nour ¿ha tenido usted alguna baja?

♂N.: No, yo gracias a dios nunca por lo que te he comentado, por lo de 3 días 1 semana pero gracias a dios no he tenido mucho más.

**Moderadora 1:** ♂K. creo que usted también iba a decir antes algo, es que han hablado, hemos hablado 4 al mismo tiempo antes

♂K.: No, no, yo no

**Moderadora 1:** Ah vale

♂K.: Yo nunca he pedido una baja.

**Moderadora 1:** Vale, no, es que se había encendido su cuadro, hemos hablado 4 personas al mismo tiempo y ya no sabía... no quería perderme nada. ¿Y las demás?

♀D1.: Yo... yo cuando estuve en el trabajo del infierno, este... empecé a presentar problemas con el colon irritable que yo creo que según me han dicho todo es un círculo... que se me empezó a desarrollar por estrés y todavía tengo secuelas porque una vez que desarrollas eso es crónico. Eh... cuando estaba en Renault, bendito sea, me acuerdo que... yo no sé si fue que tuve el covid porque... fue en esa época en que todavía no te prestaban tanta atención pero empecé a tener muchos mareos de cervicales, este... con muchos síntomas gripales, dolores de cabeza y mi jefe me dijo “♀D1. te veo muy pálida, vete, te llamamos el taxi” o sea... ya te digo, me llamaron el taxi, fui, llamé a mi jefe “mira no me han dado baja pero me han dicho que...” “tómame el día de mañana, no te preocupes” y yo o sea... bendito sea el señor, pero no fue necesario baja porque ya te digo como no me tomaron así mucho en cuenta me inflaron de paracetamol y el día siguiente descansé y el siguiente ya fui a trabajar y bueno ahí hice lo que pude, pero... tenían consideración conmigo

**Moderadora 1:** ♀D1., vamos a ir todos a buscar trabajo a Renault, vamos

*Todos se ríen*

♀D1.: Ya les digo, me van a dejar sin trabajo ahora

**Moderadora 1:** Nos veo a todos buscando trabajo en Renault, vamos

♀A.: Ahora vamos a buscar todos en Renault

♀D1.: Sí, me van a dejar ahora sin trabajo. Pero no les voy a decir cuál Renault es, eso no

**Moderadora 1:** Eh... el... ¿alguien más se quería, quería comentar algo que haya, alguien que haya... alguien más que haya tenido una baja y que quiera comentarla? Y además del caso que nos ha comentado ♀V., algún episodio de ansiedad, estrés, depresión...

♀A.: No, yo no

♀F.: Yo tampoco

♀A.: Hombre cuando uno llega pasa periodos de, de... de extrañar, de... no llamarlo depresión en sí pero bueno, uno pasa periodos que está mal porque echa de menos a su familia, porque quiere irse, porque quiere quedarse... es como la lucha interna pero luego a la hora de... yo no he pedido nunca una baja, ni mucho menos.

**Moderadora 1:** Aham. Bueno pues ya nos quedan poquitas preguntas. Eh... ¿podéis comentarnos, pueden comentarnos alguna situación en la que hayan sufrido discriminación en su puesto de trabajo?

♀A.: Sí

♀D1.: Yo en mi peor puesto de trabajo. Yo de verdad, es que mira, no es por nada pero... si te digo una cosa de que el último trabajo ha sido uno de los mejores que he tenido, el penúltimo ha sido el peor con diferencia. Eh... a mí me decían como... que... primero que les hacía de todo porque se daban el lujo de dejarme 6 horas sola en un local de 500 metros y era un billar y tenía que atender la barra, la caja, las mesas, las mesas de futbolín... eh... o sea los clientes, recoger las mesas, limpiar, o sea... todo. Limpiar... y el hombre se... me decía “es que me sales más cara tú que una joven” y las jóvenes que... mientras yo estuve un año y 8 meses porque yo tenía que alimentar a mi familia que eso es lo que no ve la gente, pasaron 3 o 4 jóvenes que es que decían “mira me voy y tú ya púdrete” y lo del colon discriminación también me decía “es que si pides una baja nos jodemos todos” y nos jodemos todos era él y su esposa que la esposa sí estaba de baja por depresión diagnosticada y yo estaba que me secaba como una pasa porque yo iba al médico y el médico... bueno cuando... que bueno todavía estoy esperando una cita del digestivo, con eso les digo todo y dejé de trabajar en noviembre del año pasado, o sea, la cosa es... no es fácil. Pero yo... o sea, lo que decía antes de la depresión me da mucha risa porque yo no sé qué opinarán el resto de compañeros pero es que, por ejemplo, en Venezuela no tenemos

tiempo de deprimirnos porque Venezuela está como polvorín todo el tiempo y entonces uno allí tiene que torear y salir adelante con las circunstancias que hay y cuando uno viene para acá que aquí sí te sienta un médico y te dice “mira lo que tú tienes, esto que te quieres dormir temprano, que te duele todo, que no tienes ganas... eso se llama depresión” y te medican y bueno yo en Venezuela nunca conocí la depresión y aquí supe que tuve un ataque de ansiedad porque tenía y eso fue antes de trabajar, eso no le echo la culpa a nadie, eso fue lo que dijo ♀A. cuando empezaba yo a llegar aquí mientras me adaptaba, veía que no encontraba trabajo y tal.... porque yo sentía...- *se corta su audio momentáneamente* - ...el brazo...

**Moderadora 1:** ♀D1. se le ha cortado, decía que se dio cuenta que había tenido un ataque de ansiedad cuando...

♀D1.: Aha, porque tuve síntomas como de que si me iba a dar un paro cardíaco, o sea, tenía todo el brazo dormido, este... el pecho me empezó a doler, la respiración se me... y por eso y fui al médico y me dijeron “mira usted tiene una contractura por ansiedad, eso es un ataque de pánico, tómese esto, tal y tal” pero eso fue... no lo atribuyo a ningún trabajo, de hecho yo creo que eso fue porque en mi etapa inicial me costó conseguir trabajo y me estresé de que veía que me comían los ahorros y todo el tema pero que por ejemplo en Venezuela nunca supe qué era una depresión porque allí no es...

♀A.: Sí, allí no es...

♀D1.: Bueno que lo diga ♀R. que yo creo que es venezolana también ¿no?

♀R.: Sí, sí, el acento, el acento mío no se cubre

♀D1.: Aquello estaba horroroso, aquello está horroroso siempre y entonces una ya... bueno uno cuando está deprimido se toma una cerveza y se le pasa porque al día siguiente hay que... pero aquí ya es otra cosa, aquí diazepam, no sé qué, no sé cuánto... que ojo, no lo veo mal pero que yo la depresión la conocí aquí.

**Moderadora 1:** Pero si nos permites la pregunta un poco personal y antes de preguntarle a sus compañeros, cuando habla del diazepam ¿acabó usted asistiendo al médico y medicándose?

♀D1.: Yo fui al... hospital por emergencias, me diagnosticaron... me pareció super irresponsable porque el hombre lo que hizo fue probar que tenía fuerza en el brazo y no me investigaron de otra manera, yo describí los síntomas, el hombre me probó que tenía fuerza

en el brazo y me dijo “tú lo que tienes es contractura por ansiedad y has tenido un ataque de pánico, todos los síntomas son de ataque de pánico” y puede ser que el hombre todos los días vea ataques de pánico o que... me debía haber visto más y directamente me mandó diazepam y un relajante muscular. Yo me lo empecé a tomar y eso es horrible, eso es horrible, o sea yo... yo tenía pensamientos suicidas y yo, de verdad, que soy la mata de la positividad, o sea que yo... nunca me había pasado por la cabeza eso. Y de... y de cuajo a los 15 días decidí dejarlo de tomar y fui al médico “y es que no tenías que haber hecho eso que no sé qué” “no, mira yo aquello me estaba sentando peor de lo que... o sea, de lo que yo estaba. Y nunca he vuelto a repetir un episodio de esos síntomas, jamás, o sea fue algo... puntual digamos.

**Moderadora 1:** Susana tienes el micro abierto, tienes el micro...

**Moderadora 2 - Susana:** Vale, vale.

**Moderadora 1:** El... el...

♀**A.:** Yo...

**Moderadora 1:** ...la pregunta...

♀**A.:** Eh... yo tuve un episodio trabajando en un bar eh... sobre todo yo creo que, sobre todo cuando empezó la crisis que el español... al final los inmigrantes hemos venido desde siempre a los trabajos que el español no quería, pongo el ejemplo aquí porque estamos aquí pero pasa con el español que se va a Inglaterra o... al final los inmigrantes el trabajo que hacen son los trabajos que no quiere hacerlo el español en este caso ¿no? y entonces siempre son el cuidado de personas mayores, limpieza, hostelería... todo lo que es servicios en general y entonces sí es verdad que me pasó que trabajando en el bar cuando empezó toda la crisis un cli... empezaron a hablar entre clientes y comentando de que bueno que los inmigrante que venimos a sacarles el trabajo y bueno, en fin... entonces fue lo que hice fue decirle cómo estaba sintiendo lo que estaba... y era evidente la conversación, no pude callarme y entonces le dije... llamé a mi jefe y le dije que, bueno, que quería dejar mi puesto de trabajo, que... y que en mi lugar le iba a dar el trabajo, mi puesto, se lo iba a dar a esa persona que está hablando de que se había quedado sin trabajo y bueno en fin. Y lo que le dije fue “pero vas a tener que trabajar con mis mismas condiciones de trabajo, de horas, de dinero y de todo” y... y al final me dijo que no, que no me sintiera mal ni nada pero sí es verdad que cuando empezó la crisis sí que se... yo he sentido en varias ocasiones, no

directamente - a ♀A. comienza a escuchársele con muchas interferencias, transcribo lo que intuyo que dice, no estoy segura -, he sentido una discriminación que sí es verdad que yo... es que al final eh...el español quería pues trabajar...

**Moderadora 1:** ♀A. se le, ♀A. creo que es su suéter con el micro, con el audio, creo que es... Decía usted que al principio de la crisis notó usted si...

♀A.: Sí, que los inmigrantes toda la vida hemos venido los inmigrantes y hemos trabajado en trabajos de servicios, el problema es que cuando vino la crisis, eh... el español como cualquier persona a la hora de sobrevivir busca cualquier recurso para trabajar y entonces se han volcado muchos españoles a trabajo de limpieza, a cuidar a personas mayores, a niños, en fin a todo lo que es servicios. Entonces sí que es verdad que he sentido algunos comentarios de que el inmigrante, venimos a sacar el trabajo al español y eso nunca ha sido así, al final ni en España ni en ningún país el inmigrante viene a sacarle el trabajo a nadie, al final el inmigrante cuando venimos trabajamos de... trabajamos en... no preguntamos ni el horario ni dinero ni nada porque lo que queremos es trabajar, venimos con... tratar de sobrevivir, después cuando pasan los años es verdad que uno ya empieza a elegir el trabajo y como decía un compañero, me... preguntamos “oye qué horario, qué esto” porque claro ya... ya uno va pasando el tiempo y va aprendiendo digamos pero sí es verdad que a raíz de la crisis hubo un poco de... de... de hablar de eso, de que el trabajo que le sacamos al español.

♂N.: Allí pues en el mundo laboral o fuera siempre... y siempre la obra es racismo o micro racismo hacia personas que no sean del mismo país. Yo siempre... no es que lo haya sufrido directamente pero lo he sufrido tanto directamente e indirectamente porque... tienes que saber que eso existe y yo no tengo que darle explicaciones a nadie de por qué estoy aquí y de lo que estoy haciendo pero sí que he sufrido varios periodos de racismo o micro racismo que los micro racismos se pueden perdonar porque hay gente que desconoce lo diferente y se crean una especie de explicaciones porque lo diferente, normalmente pues yo que sé, como que te atrae o... genera cuestiones. Pero hay veces que en algunas circunstancias el racismo no lo puedes aguantar y tienes que responder. A mí lo último que me pasó en una empresa que estuve trabajando... éramos compañeros pero cada uno tiene su sección y una compañera tenía una sección de cocina que normalmente cuando nosotros descansamos del trabajo vamos a la cocina a comer y entonces la misma compañera vendía... bueno que

cobraba las comidas y a mi pues varias veces me lo cobraba más caro, no sé por qué, pero coincidía que a mí me cobraba... sean 10 o 20 céntimos más caro pero me lo cobraba más caro solamente a mí. Ni si quiera hablé con la persona y me da igual que la persona sea racista o no o que me rechace, me da igual ¿sabes? no tengo que darle explicaciones a nadie de por qué estoy aquí, cómo, dónde y cuándo, simplemente me quejé a mi jefe, a mi coordinador de... “mira me incomoda que esa persona lo haga de esa manera, por favor, habla con ellos porque yo no voy a hablar con ellos porque yo solo soy un trabajador y entonces si hacen eso es porque vuestra empresa lo permite, si lo permite es que... toda la empresa es así” y entonces hablaron con ella e intentaron mejorar la situación, pero sí que a lo largo de nuestra estancia por ser diferente siempre, siempre, siempre hay esas situaciones que no se pueden evitar, por desgracia.

♂K.: Claro a mí, como sea, me han hecho mucho, muchas cosas así ¿sabes? eh... tuve un trabajo el año pasado que... que pues... me trataron mal ¿sabes? este... empezamos a platicar con algunos compañeros y... y un gitano me dijo de que... de que todo era mentira, que yo no tenía que estar aquí, que yo en mi país vendía drogas y no sé qué y pues bastante, he tenido bastantes y pues siento que... eh... este... aquí en España siento que sí he escuchado mucha discriminación ¿sabes? Antes me afectaba bastante porque yo siempre me gusta sentarme en el autobús, estoy hablando del autobús ahora, eh... me gusta sentarme en el lado de la ventana pero en el autobús que lleva los 4 asientos y cuando yo me siento al lado de la ventana, este... nadie se sienta a la par mía ¿sabes? y como que sea siento que es discriminación porque el autobús va lleno y solamente yo sentado ¿sabes? y nadie y así como que en otro trabajo también, eh... tenía un compañero que hacía cosas de racismo así como de decirme “eh mono, eh... cuenta quince” y cosas así ¿sabes? entonces yo sí que la he pasado mal, mal sobre ese tema, bastante mal en el trabajo, en el autobús, en la estación de tren... la he pasado horrible. No sé quizás porque tenga caro de malo, no lo sé, pero sí que como sea he recibido bastante, bastante discriminación, muchísima

♂N.: La culpa no es tuya, la culpa es de la gente

♂D.: Eh, a ver, ¿cuál es tu nombre?

**Moderadora 1:** ♂K., ha hablado ♂K., ♂D.

♂D.: Eh... ♂K., eh...

♂K.: Dime



♂D.: No eres el único, eso lo vas a sufrir siempre, eh... en general los españoles son así, no eres el único ¿eh? Mira lo que te ha pasado a ti me ha pasado a mí, sentado en el autobús, el autobús va lleno y nadie se sienta a tu lado

♂K.: Claro, claro, claro

♂D.: Entonces yo para no incomodarme cuando subo al autobús me quedo de pie ¿de acuerdo? O... prefiero ir andando o coger mi coche e irme, lo que tú me estás diciendo me pasó a mí en Madrid y al final qué hice, bajé del autobús y llamé a un amigo que vino a por mí, es verdad, incomoda bastante pero... mira... una vez me lo dijo el Cónsul que el 18 o 20% de los españoles son racistas y entonces mi madre decía “una persona cuando va a un país te adaptas”, quiero decir, nosotros venimos aquí a buscar dinero, si yo subo al autobús... lo que te ha pasado a ti y a mi varias veces ¿eh?, varias veces. Me pasó en el supermercado donde... el muchacho se coló y me dijo “estoy en mi país” y fue la cajera que le dijo “o te pones detrás de él o no te voy a atender” y armó un follón y vino la policía y me preguntaban “¿qué ha pasado?” y yo les dije “nada, déjalo, cóbrale y que se vaya”. Y lo que te pasó a ti me pasó a mí y seguirá pasando, seguirá pasando

♂K.: Sí, sí, sí

♂D.: En España entonces la única forma, yo para mí, la mejor forma es ignorarlo, cuando tú ignoras a una persona duele más, yo evito siempre el autobús, me voy siempre andando, procuro ir andando o coger la bicicleta. Mira una de las cosas por la que me compré una bicicleta fue esa

♂K.: Igual yo

♂D.: Fue por eso que me compré la bicicleta y me iba en bicicleta a mi trabajo, volvía en bicicleta por no vivir lo que tú has vivido lo he vivido yo varias veces

♂N.: Yo creo que le incomodas más a ellos que ellos a ti, yo creo que no deberías comprarte ni bici ni coche ni preferir ir andando

♂D.: No, no, pero prefiero no... Mira porque al final qué te va a decir el hombre o el... te va a decir...

♂N.: Pero que te diga lo que quiera

♂D.: No, no, no, entonces voy a discutir con él en un autobús, yo tengo que ir a trabajar, vendrá la policía, es que... me van a identificar... y quizás llego tarde al trabajo por culpa de un tío así voy a perder tiempo así que prefiero ignorarlo, mira, con mi bicicleta voy y vengo

sin problema, en un supermercado si alguien me dice “vete a tu puto país” no le contesto, paso de él, prefiero ignorarles sinceramente porque... la mejor guerra es la que no llega a...

♀**R.:** La que se evita

♂**D.:** Exacto. Entonces... lo he visto y yo sé que porque esté aquí vengo a buscar trabajo, a trabajar y a ayudar a mi familia a África y entonces ponerme a discutir con una persona así él gana.

♂**N.:** Pero gana, gana él si tú no te vas en bus y te tienes que comprar una bici, eso es...

♂**D.:** Pero yo prefiero comprar mi bici e irme. Mira una vez...

♀**R.:** Y así también haces ejercicio

♂**D.:** ...unos compañeros míos iban a Almería y el chofer se negó a que entraran los negros y les insultó así “en mi autobús no entran negros” ¿tú sabes cómo se siente una persona así?

♀**D1.:** Wow

♂**N.:** Vergüenza ajena

**Moderadora 1:** ♂**D.** la verdad que lo que está contando eh... avergüenza y... y parece una cosa...

♂**D.:** Vino la policía y la policía nos dijeron “¿qué vais a hacer? ¿queréis denunciarlo?” y yo le dije a mi compañero “no, dejadlo...”

**Moderadora 1:** Pero ♂**D.**, una cosa

♂**D.:** Dime

**Moderadora 1:** Una cosa, por favor, porque lo que está contando es verdad que es una cosa que es que da vergüenza en todos los sentidos, yo... En el ámbito... pero nos interesa eh, además de esta experiencia que nos ha contado, porque seguro que tiene alguna experiencia de discriminación en el ámbito laboral ¿tiene alguna?

♂**D.:** No, en el ámbito laboral cuando... han intentado había un hombre mayor que trabajaba con nosotros, Emilio, y él siempre me ha protegido ¿eh? Emilio siempre me ha protegido, cuando alguien empezaba a decir “hay muchos españoles parados, el negro está trabajando” él decía “si tenéis cojones venid a hacer lo que hace el negro o dejadle en paz” siempre, eso siempre habrá, siempre hubo y van a seguir. España es un país donde el paro es muy elevado, bastante elevado, lo que pasa que a la mayoría... ahora hay un partido que no lo voy a nombrar, pero para ellos los inmigrantes vienen a quitarles el trabajo a los españoles. He vivido en varios países ¿eh? y en el único país realmente donde a su vez

estoy a gusto y me he sentido incómodo es España. He vivido en Holanda, he vivido en Francia, tengo familia en Francia, he vivido en Alemania... eh... para mí yo siendo inmigrante tengo el mismo derecho que un español porque mi seguridad social cuesta igual que la de un español. Mi empresa paga por mí 480€ igual que a un español, yo Hacienda cuando debo dinero Hacienda me manda la misma carta que a un español, no dirán “no, es un inmigrante, hay que dejarlo”, entonces tenemos el mismo derecho, yo tengo el mismo derecho que un español pero evito discutir con un ignorante, eh... hay muchísimos, por uno que te diga “los españoles son... yo soy puro español, los inmigrantes a su puto país” hay muchos españoles fuera y entonces yo prefiero ignorarlo, es mi estrategia, lo ignoro, eh... prefiero no discutir con él porque voy a perder, porque vas a perder porque si tú tienes que ir a trabajar y te pones a discutir con el del autobús tú llegarás tarde al trabajo y cuando llega la policía lo primero que van a hacer es “vuestra documentación”, la entrega de documentación, tener que ir a comisaría, etcétera, etcétera y vas a llegar tarde y cómo le explicas tú a tu jefe eso “que llego tarde porque he discutido con un tío que me ha llamado mono en el autobús”

♀**A.:** Es verdad

♂**D.:** No tiene sentido, yo para mí no tiene sentido. Es duro ¿eh? es muy duro, muy muy duro pero yo siempre lo digo, cada uno está a gusto en su país, si tú vienes a un país te adaptas, encajas todo lo que tienes encima, cuando te vas a tu país vives, disfrutas. Unos días no va a cambiar, es difícil.

♂**K.:** Sí, sí

**Moderadora 1:** Y... ¿y las chicas? Que creo que no han hablado ninguna. Creo.

♀**V.:** Yo situación incómoda en la tienda de ropa, por ejemplo, de estar yo y mi compañera, saludar yo y preguntarle si necesitaba algo y se iban directamente a mi compañera, una situación incómoda porque... ¿por qué no me preguntas a mí, por qué no te puedo asesorar yo y te vas a mi compañera? Digo eso... inconscientemente la gente lo hace porque no soy española o porque no te puedo asesorar. O algún comentario que he escuchado también de una señora ir con su hija para comprar ropa y se está probando unos pantalones y dice “hija eso tan apretado no porque vas a parecer una sudamericana vestida” y ahí es incómodo

♂**D.:** Pero ¿tú qué hiciste?

♀V.: No, yo poner música, música latina, me fui para el este y puse música latina y se fue con vergüenza porque da vergüenza

♂D.: Tú pones de música una buena bachata y ya está

♀V.: Yo le iba a contestar porque me dieron unas ganas de decir “¿perdona, qué esta diciendo?”

♂D.: No, no, no, hiciste bien en no contestarle

♀V.: Claro, porque es mi trabajo, tengo que tener una educación y me fui directa a cambiar eso, le puse la musiquita y se tuvo que ir con vergüenza

♂D.: Bueno, eso, una buena salsa o una buena bachata y se ha acabado, tú hiciste bien

♂N.: Pero eso lo estamos diciendo ahora porque ya lo hemos vivido y sabemos cuál es la solución pero antes uno cuando una persona es recién llegada... créeme que eso cuesta

♂D.: Sí, sí, que te creo ¿eh? a mi me pasó y recién llegado en España ¿eh?

♂N.: Entonces estamos hablando de eso ahora mismo a mí ya me pueden decir lo que quieran pero cuando tú llegas nuevo...

♀V.: Eso es, pero al principio es muy duro

♂D.: Es muy duro estar fuera de tu país

♂N.: Sí

**Moderadora 1:** Chicos, por reorientar, por ordenar un poco las intervenciones ¿hay alguien más...? perdón, no sé quién... ya estamos terminando, no sé quién el micro le roza con algo y... ¿no lo oís vosotros?

♀A.: No

♀D1.: Yo lo oigo y es insoportable pero bueno

**Moderadora 1:** Ya, pero bueno, no pasa nada, solo lo digo porque vamos a intentar, ya estamos terminando, eh... vamos a intentar movernos despacio así para evitar el... Gracias a todos, no sé si hay alguien más, nos queda una preguntilla que voy a hacer ahora pero por ordenar un poco porque... parece, me daba la sensación que muchos os queréis dar la razón y entonces no sé si hay alguien más que quiera comentar y eso es muy difícil a la hora de transcribirlo, no sé si hay alguien más que quiera expresar alguna... algún episodio de discriminación vivido en el ámbito laboral, en el desempeño de su trabajo o... insisto es que antes nos hemos pisado varias veces y eso en la transcripción es un trabajo muy complicado

para los compañeros. ¿Hay alguien más que quiera comentar algún episodio de discriminación?

♀D1.: Yo... yo tenía un compañero que luego me entendí super bien con él pero yo creo que el racismo o la xenofobia es... puede ser por dos cosas o porque se siente...2 y ojo, eso lo digo en término general, no apuntando solo a España. El que cae en racismo o se siente amenazado o es ignorante directamente y... no es un ciudadano del mundo, no ha tenido oportunidad de montarse en un avión, no ha vivido, no ha viajado...

♂D.: Ahí está, ahí está, ahí está, estoy contigo

♀D1.: Entonces yo tenía un compañero que luego me llevé de maravilla con él que un día me hablaba “así como si yo fuera” (*imita un acento latinoamericano muy forzado*) y yo “mira no sé ni de dónde era, de dónde estás hablando” y me decía “no, panchita, panchita” y yo un día delante de un cliente le dije “mira si tú ves en un espejo un panchito pareces tú” porque era regordete así todo tal y le dije “mira yo soy sudamericana ¿sabes? como en las novelas” y me lo vacilé y luego ya nunca tuvo... paró de decirme panchita pero en realidad ese chico, por ejemplo, era ignorancia, él quería caer gracioso, no lo dijo con maldad, a lo mejor quería entrarme ahí para una conversación y... Sin embargo nunca, yo por el contrario, sé que es una situación que muchos inmigrantes se han topado pero yo no he tenido la mala suerte de verme en una circunstancia como esa. Sé que... sé que hay gente que lo pasa muy mal y...

♂D.: Mucha gente

♀D1.: ...y de verdad que lo lamento porque es que en el tiempo en el que estamos ya no debería haber cabida para esas cosas, o sea... hay cosas que trascienden al racismo, por ejemplo, lo que estamos viviendo ahora, o sea, la gente no tiene...

♂D.: Exacto, exacto. La covid no dice “al ser español no te toca”

♀D1.: Exacto, exacto

♂D.: La covid le ataca a todo el mundo. El paro le toca a todo el mundo así que ignorar, es mejor ignorarlo

**Moderadora 1:** Desde luego, desde luego. Y ya finalmente la última pregunta es: ¿En qué medida este... el trabajo que estéis desempeñando os ha ayudado en vuestra situación familiar?

♂D.: Repite

♀V.: ¿En qué medida...? perdón

**Moderadora 1:** Sí. ¿En qué medida este trabajo, el que estáis desarrollando, os ha ayudado en vuestra situación familiar?

♂D.: Estar más tiempo con mi familia, con mi niña.

♂N.: Económicamente bien, personalmente bien, emocionalmente bien y... con la familia bien, yo creo que el trabajo, para mí es de las cosas más importantes si no la más

**Moderadora 1:** Sí, Nour, ¿el que estás desarrollando ahora?

♂N.: Sí, sí, sí, sí

**Moderadora 1:** Vale

♂N.: El que estoy desarrollando porque yo he sido mena y entonces... me he desarrollado en ese aspecto para ayudar a los niños de la manera en que a mí me hubiese hecho falta de cuando era chico. No sé, a mí emocionalmente y también económicamente siempre viene bien. Yo creo que en todos los aspectos me viene bien.

**Moderadora 1:** ¿Y los demás?

♂D.: Yo también, yo también, sinceramente...

♀A.: Yo igual

♂D.: ...el trabajo bien y mi familia bien, salvo... trabajo hasta medio día y las tardes estoy libre. Bien, ahora mismo el trabajo que tengo me va bien.

**Moderadora 1:** ♀A., ha intentado usted hablar y se ha solapado con ♂D.

♀A.: Dije que yo lo mismo, igual, bien, eh... creo que al final con esto de la crisis, el covid y todo esto también nos hemos replanteado la vida y... bueno ya pues yo me he puesto a estudiar, que hacía años que no estudiaba, para presentarme a unas oposiciones y bueno, para buscar eh... porque también está bueno buscar soluciones uno ¿no? de... buscar un mejor trabajo, unas mejores condiciones laborales y también depende ¿no? ya sea formándonos para poder acceder a un mejor puesto de trabajo o... o buscando alternativas de... y yo he descubierto el mundo ahora de las oposiciones y la verdad que estoy estudiando para presentarme a unas y... para eso, para mejorar en el ambiente laboral, poder tener unas mejores condiciones salariales y en definitiva todo repercute después en nuestra casa ¿no? si al final tenemos un mejor puesto de trabajo, tenemos unas condiciones salariales buenas y hace que podamos estar en casa mucho mejor y podemos disfrutar mucho mejor de la vida y de todo ¿no?

♀F.: Sí, estoy de acuerdo con ♀A., siempre hay que buscar formarse y encontrar un mejor trabajo, que no por ser inmigrante tienes que conformarte y tal. Siempre... puedes formarte profesionalmente y siempre puedes estar mejor y eso repercute tanto en tu vida personal como en la familia.

**Moderadora 1:** ¿Alguien más quiere comentar cómo el trabajo que desempeña le ha ayudado en su situación familiar?

♀D1.: Yo, por ejemplo, el trabajo que desempeñé y que espero volverlo a desempeñar pronto, no vayan a pedir trabajo a Renault - *se ríe* - para que no me dejen sin el trabajo

*Se ríen todos*

♂N.: Yo estoy apuntándolo ya

♀D1.: Este... me ayudó en la parte emocional, me ayudó en la parte económica, por supuesto, porque era un trabajo que... que esa es otra cosa, no solamente es conseguir trabajo, es conseguir un trabajo que esté verdaderamente conciliado con el marco legal, unas 14 pagas, 8 horas, o sea, eso ya es el “plus ultra” ¿no? y ahí estaba con esas condiciones. Lo malo es que en mi caso tengo 2 niños y entonces pues la conciliación familiar para mí siempre es super super difícil o imposible porque si... como soy inmigrante aquí no tengo un... digamos un apoyo familiar y a quien yo pueda... aquí no tengo, por ejemplo, una madre, un padre que “mira quédate los niños, búscalos al cole” si no que tengo que tirar de contratar a alguien para que me ayude con eso, entonces bueno...

♂N.: Es difícil

♀D1.: Pero digamos que es un precio que hay que pagar para poder estar dentro de la vida laboral.

**Moderadora 1:** Eh ¿alguien más quiere añadir algo?

♂D.: Eh no, yo no.

**Moderadora 1:** Bueno pues entonces así damos por terminado el grupo de discusión, agradeceremos sinceramente vuestro tiempo, eh... de verdad, vuestra confianza también por las experiencias que nos comentabais, desearos mucha suerte, ♀D1. ánimo con Renault, no renuncies a tu sueño

♂N.: Hay otras marcas de coches también

♀D1.: Eso, no, bueno, es que yo siempre he trabajado en marcas de coches por eso conozco más marcas pero Renault como empresa era muy buena.

♀**R.:** Mantén el contacto

♂**N.:** Ojalá te llamen otra vez

♀**D1.:** Ojalá

**Moderadora 1:** Bueno suerte a todos ¿eh? suerte

*Todos se despiden y se dan las gracias mutuamente, se despiden y se van desconectándose poco a poco*

#### **ANEXO IV. GRUPO DE DISCUSIÓN 3**

**Moderadora 1:** Bueno, buenas tardes a todos de nuevo, ehm... como ha comentado Toñi yo soy NOP y mi compañera SPV se acaba de incorporar. Estamos trabajando en un proyecto de riesgos psicosociales de los trabajadores extranjeros en Andalucía que lleva y ha financiado el instituto andaluz de riesgos laborales. El objetivo de este proyecto es detectar y abordar situaciones de riesgo psicosocial a las que os enfrentáis en vuestro... en vuestra actividad laboral, de ahí que sea importantísimo los testimonios que podemos recoger en el día de hoy. La dinámica es muy sencilla, os vamos a ir lanzando preguntas y la idea es que... son preguntas abiertas y la idea es que vosotros contestéis con total naturalidad lo que consideréis oportuno de modo que en la medida de lo posible se pueda generar un debate entre vosotros principalmente y un diálogo. Se está grabando como bien sabéis y como podéis ver para facilitar simplemente la transcripción de vuestros testimonios. Eh... por experiencia que llevamos esta semana algunos otros y nuestra experiencia nos dice que os vamos a pedir siempre que la primera vez que habléis os identifiquéis y eh... siempre que cuando comentéis alguna situación o... cualquier cuestión que queráis... decirnos, identifiquéis si se trata de vuestro actual trabajo o de una actividad que hayáis podido desarrollar anteriormente ¿de acuerdo? En todo caso yo os lo iré recordando. Bueno vamos a... empezamos entonces con la primera pregunta: ¿Qué tipo de formación habéis recibido por parte de la empresa en materia de riesgos laborales o sobre vuestra salud?

♂*L.2 levanta la mano*

**Moderadora 1:** Adelante, adelante

♀**D.:** Yo comienzo yo, si te parece



**Moderadora 1:** Como ustedes quieran

♀D.: Vale, mi nombre es ♀D. Moreno y no recibí ninguna capacitación ni de riesgos ni en salud

**Moderadora 1:** ♀D. ¿en qué trabaja?

♀D.: Camarera en un bar

**Moderadora 1:** Muy bien. Había un compañero que había levantado la mano, no es necesario, láncese ustedes a hablar cuando quieran

♂M.: Sí, buenas, soy ♂M.. Yo trabajo en un lavadero de coches y no recibimos ninguna ayuda tampoco.

**Moderadora 1:** Aham

♂M.: Hasta ahora no me han dado ninguna ayuda

♂L.: Eh, pero a ver, yo no entiendo algo, es... ¿es a los que no han recibido alguna formación o un curso de riesgos laborales los que tienen que hablar o...? bueno, porque yo siempre en todos los trabajos que he estado he recibido mis respectivos cursos de riesgos laborales de... de lo que sea

**Moderadora 1:** Aham. ♂L. ¿en qué puestos laborales, en qué actividad laboral?

♂L.: Siempre he trabajado acá en España como vendedor ferretero, ferretería.

**Moderadora 1:** Aham, Aham

♂L.: Y claro yo tengo que operar máquinas de carga y claro es un sí o sí que tengo que hacer un curso de riesgos laborales. Lo que es por mi parte siempre he recibido los cursos correspondientes al empleo.

♂L.2: Buenas tardes a todos, mi nombre es ♂L.2 y todo el mundo me llama Ljubo y...

**Moderadora 1:** Se le oye muy flojito, si puede usted...

♂L.2: - *Se acerca el micro a la boca* - ¿Ahora mejor?

**Moderadora 1:** Sí

♂L.2: Mi nombre es ♂L.2, los amigos me llaman Ljubo e incluso familiares aquí, parte de mi mujer me llama Julio. Esto es... desde cuando he llegado a España desde 2007 he cambiado en varias empresas. Trabajo como cocinero, soy cocinero profesional pero el primer restaurante en que trabajé desde el año 2007 a 2009 o 2010 no teníamos cursos ninguno, teníamos unos papeles que los firmábamos como que habíamos tenido curso pero no teníamos cursos de riesgos laborales ni nada. Después me pasé en otro sitio donde era

como restaurante de alta cocina, ahí también nos hicieron firmar los papeles de curso y todo, incluso en la empresa que yo trabajaba no era muy correcta de tipo de firmar contratos y contratos reales como hemos trabajado, entonces yo en casi 3 años trabajando en esa empresa era fontanero y camarero de piso y todo y en realidad trabajaba como jefe de partida en restaurante, que... no nombro nombres de restaurante porque no quiero hacer ningún problema a nadie pero... esto era así hasta hace 8 años cuando empecé a trabajar en Hotel Hilton donde trabajo a día de hoy, trabajo como segundo jefe de cocina y... todo esto que antes no tenía, ahora tengo tanto que estoy saturado porque tenemos permanentemente los cursos de riesgos laborales, montón de cursos distintos de protección de todo, de protección de datos hasta que la empresa funciona... eso es como una pequeña promoción de empresa pero no es, quiero decir, solo como estoy contento porque tenemos una forma de... Hilton university que nos ofrecen por nuestra voluntad poder crecer en nuestra profesión y más porque tenemos todos los cursos y todo gratuitos siendo... de familia Hilton y entonces yo de verdad estoy de esta parte super cumplido ahora mismo, no tengo ninguna queja, al principio era raro pero... ahora la verdad super contento. Esto de mí, de momento.

♂J.: Pues nada, yo me llamo ♂J. ¿alguien me escucha?

**Moderadora 1:** Perfectamente

♂J.: Vale pues soy conductor de autobuses interurbanos y... yo siempre en todas las empresas donde he estado trabajando he recibido cursos de riesgos laborales hasta hoy, no he tenido ningún problema con eso

**Moderadora 1:** ¿Alguien más?

♂M.: Eh, bueno, soy ♂M., lo que te voy a contar eso fue en el 2012, 2012 me pasó... ¿puedo contar algo que me pasó trabajando?

**Moderadora 1:** Claro

♂M.: En los olivos

**Moderadora 1:** Sí, sí, sí

♂M.: Bueno pues para contarte, me llevaron para trabajar a los olivos una... en el 2012 a trabajar sin papeles y sin nada y fue un abuso lo que hicieron conmigo, todo el mundo, todos los que estaban me dijeron que me fuera porque estaban abusando de mi porque cuando me di...

*Se corta el audio de ♂M. y se congela su imagen*

♂L.: Como que la empresa de los olivos le escuchó

*Se ríen. Segundos después vuelve su imagen y su audio*

♂M.: Volvía y a todo el mundo le pagaba 55

**Moderadora 1:** ♂M., eh... se ha cortado cuando decía que, cuando estaba contando su anécdota, repítela brevemente, por favor

♂M.: Pues que en 2012 trabajamos, fui a trabajar a los olivos, eh... duré casi 2 meses, como 45 días y... pues me di cuenta de que a mí me pagaban 30€ y a los demás les pagaban 55€, a mí porque yo no tenía papeles me pagaban 30€ nada más. Y dejé el trabajo, lo dejé y... no reclamé nada, lo que hice fue que me fui

**Moderadora 1:** Aham

♂M.: Y nada, así, lo dejé así... y más nunca he vuelto a los olivos

**Moderadora 1:** Ahora vamos a hablar de esas situaciones, ahora vamos a volver sobre ese tema ¿de acuerdo? Eh... una cosa porque... ya nos ha pasado antes, ¿las personas que no hablan es porque no han recibido formación?

♀S.: Sí, porque no

**Moderadora 1:** De acuerdo, sí, sí, es solo para que nos constara. No sé si es timidez o... es que nos ha pasado ya antes, perfecto. Y bueno, en relación a lo que plantean ustedes, ehm... ¿a quién...? bueno, una de las cuestiones que ha planteado ♂M. ¿a quién y dónde recurren para informarse de dudas administrativas y/o laborales?

♂M.: Yo es que no sé, yo... fue recién llegado aquí y ya... no sabía que... a dónde ir ni nada y... lo que hice fue que dejé el trabajo y ya está

**Moderadora 1:** ¿Y ahora lo sabe ♂M., ahora sabe dónde recurrir?

♂M.: Sí, claro, ahora por lo menos sé porque aunque sea... aunque sea dónde voy a apuntarme en el paro y muchas cosas, ya hoy en día sí, hoy en día no...

♂L.: Realmente se recurre a comisiones, eso... eso es... un sí o sí cuando tienes una... te están fastidiando con algún trabajo o algo, pones la denuncia y ya está, ellos se encargarán

♀D.: Yo eso...

**Moderadora 1:** Dices...

♀D.: Ah bueno, perdón

**Moderadora 1:** No, no, ♀D., siga, siga.

♀D.: Vale, bueno, yo pienso que al ser uno de otro país y llegar aquí indocumentado de pronto uno de frena un poquito a la hora de ir a colocar alguna denuncia o de ir a hacer alguna consulta ya que, pues lo digo por mi caso y por lo de muchos que he escuchado, que tiene uno como un temor de que por ir a preguntar de pronto vayas a ir, como se dice, crucificado y entonces creo que uno acepta lo que tiene cuando está sin documentos y se abstiene como que de ir a consultar los derechos que uno también tiene como inmigrante

♀S.: Sí

♂M.: Llevas razón, llevas mucha razón

♂L.: Claro pero están indocumentado igualmente puedes poner la denuncia, eso es lo que yo tengo entendido

♀D.: No, o sea, yo sé que si uno tiene obviamente derechos como cualquier ser humano pero de pronto uno está con el temor de que no está en situación regular y entonces prefiere como trabajar y ganarse lo que bien se pueda para el sustento y no ir a buscarse un problema y...

♂L.: Claro

♀D.: ...perder de pronto lo del sustento, entonces yo creo que por eso muchos inmigrantes nos acomodamos a lo que poco y nada nos puedan ofrecer en cualquier empleo

**Moderadora 1:** Aham. ♂L. usted ha comentado antes comisiones, es que pasó lo mismo en otro grupo, se refiere usted a comisiones obreras ¿no?

♂L.: Comisiones obreras, sí

**Moderadora 1:** Vale, es para no equivocarnos y que no haya una diferencia idiomática, de acuerdo

♂L.: Sí, sí, sí, comisiones obreras

**Moderadora 1:** ¿Y los demás?

♀S.: Eh... yo quería decir lo mismo que ha dicho ♀D. que... eh...

**Moderadora 1:** Preséntese usted, por favor

♀S.: Ah, perdón

**Moderadora 1:** Que es la primera vez que habla, para que... en la grabación conste su voz y su nombre.

♀S.: Vale, perdón, me llamo ♀S. y... quería decir que estaba de acuerdo con lo que estaba diciendo ♀D. porque en realidad cuando tenemos algún problema o vemos que nos están

haciendo alguna injusticia no recurrimos a ningún sitio por miedo ya que no tenemos papeles pues tenemos miedo a que nos hagamos daño a nosotros mismos antes de que recibamos el derecho que nos merecemos, por eso.

♂J.2: Hola, buenas tardes, mi nombre es ♂J.2, eh... yo he trabajado en invernaderos y... en invernaderos me hacen firmar solo el curso pero como tal uno no recibe...

*Se corta brevemente el audio de ♂J.2*

♂J.2: El curso...

**Moderadora 1:** ♂J.2, perdón, se ha cortado, repita usted, le hacen firmar... es que tiene que quedar constancia de lo que usted quiere decir...

*Se escuchan interferencias en el audio de ♂J.2*

♂L.: Se le fue la señal

**Moderadora 1:** Sí

♂L.2: Vamos a tener que esperar a que pare en semáforo

**Moderadora 1:** Sí, es que creo que va en coche, bueno, mientras ♂J.2 recupera la... la conexión ¿alguien más quiere señalar algo? Sobre dónde recurre para informarse de dudas administrativas? Hablamos de sindicatos, como ha comentado igual, hablamos de asociaciones, de empresas, de contactos personales...

*Silencio*

**Moderadora 1:** Okey pues... se nos han ido 2 por la conexión, bueno seguimos avanzando. ¿Pertenece entonces ustedes...?

**Moderadora 2:** Nieves, perdona, Nieves, ¿quizá ♀M. quiere a lo mejor aportar algo?

♀M.: Mi nombre es ♀M., este...

**Moderadora 2:** Gracias

♀M.: ...nunca he recibido cursos cuando he estado trabajando, solo he recibido cuando este... he recibido talleres por la Cruz Roja o por Cáritas pero por parte de la empresa nunca he recibido ningún curso. Y cuando tengo alguna duda, este... pues mayormente recorro a internet que me responde pues a algunas cosas pero nunca me ha tocado el caso de acudir a un sindicato.

**Moderadora 1:** Aham.

♂J.: Y yo quiero añadir una cosa de que el tema de los sindicatos, aunque tengas los papeles, si no tienes los papeles, mientras no estás afiliado dentro del sindicato no te van a

ayudar absolutamente nada, ni por una denuncia... la denuncia irá directamente a la basura, tienes que ser afiliado dentro del sindicato, la primera cosa que te van a preguntar es si estas afiliado, porque a mí me ha pasado, cuando estaba trabajando en la obra me ha pasado con una denuncia, primero me preguntaron eso. O sea el caso que van a coger primero sería la persona que tiene una afiliación dentro de la comisión obrera, los que no tienen, aunque tengan los papeles tu caso no lo van a seguir igualmente como una persona que está afiliada dentro que está pagando todos los meses.

♂L.: Sí, es así, es así porque yo me informé de eso, tienes que afiliarte a... sí, para que te puedan atender y eso lo vi injusto pero...

♂J.: Sí, si es para los trabajadores es injusto

♂L.: Claro

♂J.: Para un tema urgente y llegas allí sin saberlo pues coño si tienes que aprender primero... te van a escuchar, terminas y o te afilias automáticamente y si tú dices que no “no estoy, no tengo dinero” y pues ya está, tu caso va verdaderamente a la basura, es que no te van a hacer caso, es que da igual que tengas los papeles o no, primero te tienen que atender. Entonces si tú vas es para decirles que tú tienes un problema de liquidez y entonces vas a tener que ir a una empresa para que te abone el dinero que tú has trabajado pero si te pide que tienes que pagar antes que cobrar... pues no me sirve para nada, yo he ido una vez y ha sido la última que he ido, cada vez que tienes un problema tienes que ir a aun abogado que te hace el papeleo que vas a estar pagando igualmente pero por lo menos sabes que estas pagando algo que te va... va a por lo justo ¿no?

♂L.2: A mí me extrañó que en España... trabajando en este otro sitio, segundo sitio donde he trabajado, me extrañaba porque gente llamaba unos a otros de los sindicatos y para mí esto era como... como que hablaban de esa persona y decían “ese es de sindicato” y eso así y yo llegué a casa y pregunté a mi mujer que es raro y por qué es raro ser de un sindicato en España porque eso me... me llamó la atención y... ella me ha dicho que no es así pero en varias ocasiones he escuchado que la gente que son de sindicatos tienen más probabilidades para salir, para echarles de la empresa y esto como que era el caso donde yo trabajaba porque este que lo llamaban de sindicato le largaron de empresa después de 3 meses. Eso a mí me extraño mucho

♂J.: Claro los que están en sindicato es muy difícil que la empresa te echen, es muy difícil porque... es mucha gente que quiere estar dentro de la empresa si tú estas metido en un sindicato de la empresa es muy difícil que te despidan porque estas metido dentro de un sindicato y entonces es muy complicado

♂L.2: A mí me llama la atención esto, no sé

♂J.: Claro, es que es muy complicado.

**Moderadora 1:** ♂J.2 ¿nos escucha usted?

♂J.2: Sí, correcto

**Moderadora 1:** Se ha quedado usted comentando algo

♂J.2: Sí la escucho

**Moderadora 1:** Se ha quedado usted comentando algo

♂J.2: Ah, lo que comentaba, que sí que le hacen firmar a uno como tal el curso pero uno no lo recibe porque prácticamente lo contratan como que así que necesita que se empiece hoy ya y firma uno eso y ya empieza a trabajar. Y también que... cuestión de mi seguridad con esto del covid... pues uno no recibía nada de mi seguridad en esa parte de los invernaderos, no sé, no hay mucho control con eso

**Moderadora 1:** Aham ¿alguien más quiere señalar algo? Que le haya suscitado lo que los compañeros han dicho. La siguiente pregunta yo creo que... Sí, sí, adelante Susana

**Moderadora 2:** Le quería preguntar a ♂J.2, al compañero, eh... lo último que ha comentado en referencia al covid para la prevención de riesgos laborales y demás, eh... dice que formación no tenían pero le quería preguntar... lo que es o lo que son los equipos de protección individual, los EPIS... ¿os los facilitaban? ¿os facilitaban mascarilla, guantes...?

♂J.2: No, no, nada de eso, nada de eso, uno para esto lleva sus guantes para trabajar, su mascarilla para uno mismo protegerse pero que ellos pero que ellos lo dieran como tal no

**Moderadora 2:** Vale. Muy bien, gracias.

**Moderadora 1:** Eh... la siguiente pregunta creo que algunos de ustedes ya la han contestado pero... ¿pertenecen ustedes a alguna asociación o sindicato?

♂M.: Yo no pertenezco a ninguna, por lo menos, yo no pertenezco a ninguna asociación ni sindicato

♂J.2: Yo tampoco, no pertenezco a ninguna

♀S.: Yo tampoco

♀D.: Yo aquí ni conozco ni pertenezco tampoco.

**Moderadora 1:** Eh... ♂L., ♂J., ♀M....

♂L.: No, no, no, yo no pertenezco a ningún sindicato, si lo pudiera montar lo monto pero no

♀M.: Yo tampoco pertenezco a ningún sindicato.

**Moderadora 1:** ¿♂J. ha contestado o sí ha contestado? Es que no te oigo ♂J.

♂J.: Ahí está, ahora, que yo tampoco estoy afiliado a ninguna de esas cosas

**Moderadora 1:** Vale. Y luego ¿qué instrucciones reciben ustedes sobre sus tareas o funciones laborales por parte de la empresa? Instrucciones sobre sus tareas o funciones laborales por parte de la empresa.

♂L.: A ver, pero esa pregunta es cómo... como el... cómo te digo, el sistema de trabajo que tengo diariamente ¿no? eso es lo que entiendo

**Moderadora 1:** Sí, sí, sí, si tiene usted claro...

♂L.: Sí, sí, sí

**Moderadora 1:** ...lo que se espera de usted

♂L.: Sí, en cuanto a mi caso... todos los días nos dan un cronograma de actividades que tengo que cumplir, este... cada punto. Lo que es... reponer mercancía, frentear mercancía, ir a la puesta para ver si hay mercancía, luego ordenar, luego vender en cierto tiempo, bajar los palés, subirlos en tanto tiempo... y en unas horas específicas del día para no molestar al cliente o a la venta... todo, todo... me dan eso todos los días

♀D.: Bueno, yo en particular no tengo... unas instrucciones como delegadas y que se cumplan a cada día, solamente lo que tengo que hacer si no que como ya les dije trabajo de camarera en un bar y... se debería entender que cada uno tiene su función porque yo trabajo, soy la única camarera y trabajo con mis dos jefes pero por ejemplo, eh... ellos de momento pues no tienen ganas o algo y entonces yo ya me tengo que encargar de las funciones de ellos. Entonces no es como que sea que yo tengo que hacer estas funciones específicas para mi cargo y ya, no, sino que también me tendría que encargar de algo que ellos... porque están haciendo otras cosas no pueden hacer, entonces no tengo así como... un cronograma como lo que decía ♂L. o un check list como de tareas, no... si no... lo que toque.

♂M.: Yo al igual, yo al igual en mi puesto de trabajo pues como ustedes entenderán si llega un coche pues hay que lavarlo, somos 2, el jefe mío y yo. En un caso él no está y tengo yo



que lavar el coche y mayormente me toca lavar el coche más solo que acompañado porque siempre, siempre tiene que hacer algo... no sé si es que se monta la tarea para hacer algo, al final es que termino yo lavando el coche solo

♂J.: Pues yo en mi caso...

♂L.2: Yo... perdón

**Moderadora 1:** Sí, sí, adelante ♂J. y luego ♂L.2

♂J.: Yo en mi caso... bueno creo que lo sabrá todo el mundo, nosotros tenemos un... un horario nocturno que nos dan según, a veces por la semana, a veces el año o a veces el mes y... con eso nos guiamos los turnos y los horarios que tenemos que cumplir. Y el vehículo que nos toque pues... tenemos digamos un cuadrante ¿no? donde viene todo bien especificado. Para que... para que no se quede uno dormido

♂L.2: Yo tengo lista diaria que lo hago yo o lo hace mi jefe, eh... sobre nosotros que trabajamos en cocina y lo hacemos por parte de... un programa en el ordenador y lo tenemos colgado en una pizarra que se sabe exactamente y más cada uno apunta cosas que hay que hacer y todo, entonces vamos muy bien organizados por esa parte de... de trabajo, como que no... no hay... no hay freno en ningún momento del día. Que no puedo decir esto de ♀D. que trabaja ella y tiene dos jefes, eso ya es... eso ya es en un trabajador dos jefes es mucho tema

♀D.: ¿Perdón?

♂L.2: Que tener dos jefes en un trabajador

♀D.: No te entendí, discúlpame

♂L.2: Que tú eres trabajadora y tienes dos jefes, esto no está bien organizado

♀D.: Ya

♂L.2: Por lo menos es un jefe, dos trabajadores sería lo suyo

♀D.: Ya, pero bueno, como te digo no quedé en otro lugar y pues una se adapta a las condiciones

**Moderadora 1:** ¿Y los demás? Eh...

♀S. *comienza a hablar pero el micrófono lo tiene silenciado, Nieves hace gestos de que no se le escucha*

♀S.: ¿Ahora? Vale, pues en mi caso como trabajé en educación pues las instrucciones que me daban era, por ejemplo, los libros que tenía que seguir para dar las clases, la forma en la

que debía de dar las clases, los exámenes que tenían que hacer los alumnos, qué enseñarles para que pudieran aprobar los exámenes era eso porque, por ejemplo, era profesora de inglés y como hay muchos tipos de exámenes como el de Cambridge, el de... pues eso y cada uno es diferente y pues...

**Moderadora 1:** Muy bien, muchas gracias. ¿Alguien más? Sobre...

♂**J.2:** En invernadero en sí la función no es la gran cosa, son cosas puntuales porque solo es recogida, uno tiene que recoger y apilar el producto y ya.

**Moderadora 1:** Pero ♂**J.2** ¿Tenían ustedes objetivos de... tenían exactamente cuántos tenían que recoger, cuántos kilos tienen que recoger por día...?

♂**J.2:** No, no, no, porque yo trabajaba con el tomate y se recogía lo que saliera en ese momento del invernadero, no ponían como tal un... que uno tenía que recoger unos kilos o tantas canastas, es los que estuvieran ya para recoger, para recolectar, no más.

**Moderadora 1:** Aham. No sé si queda alguien por comentar

♀**M.:** En mi caso, este... trabajo como dependiente en una tienda y diariamente pues me dan las instrucciones que debo cumplir.

**Moderadora 1:** No sé si queda alguien más porque como hemos hablado desordenado y se han movido ustedes las caritas en Zoom no sé quién ha hablado. Ah pensaba que ♂**M.** estaba hablando, ♂**M.** ¿está usted hablando? Es que se ha cortado la conexión

♂**M.:** No, te iba a decir que yo pienso que hemos hablado todos de ese tema.

**Moderadora 1:** Perfecto, perfecto. ¿Qué canales de comunicación hay entre ustedes y su empleador? Y si tienen ustedes alguna anécdota que comentarnos relacionada con expresiones idiomáticas distintas. Son dos preguntas, qué canales de comunicación hay entre ustedes y su empleador y si tienen alguna anécdota por expresiones idiomáticas distintas.

♀**D.:** Perdón, te pregunto Nieves, por la manera en que cada uno habla de las cosas, ¿más o menos?

**Moderadora 1:** Sí, sí ♀**D.**

♀**D.:** Eh... los canales de comunicación que yo tengo con ellos es por chat y por teléfono, o sea, llamada y verbal ¿está bien? Y yo creo que... anécdota... bueno es que yo, por lo general, hablo muy rápido, no como estoy hablando acá, si no que hablo muy rápido y entonces... y las palabras que yo utilizo, por ejemplo... obviamente yo también me encargo

ahí de la limpieza del bar pero entonces yo en un principio les decía “pásame el trapeador” y ellos “¿qué es el trapeador?” y el trapeador para mí es la fregona, o yo siempre les digo “pásame esa cosa de ahí, pásame esa cosa” y esa cosa... y yo sé lo que necesito pero ellos no me entienden

♂M.: Te pasa como a mí, así mismo me pasa a mí

♀D.: Entonces yo creo que pronto... bueno, yo que soy latina de pronto manejamos como esos términos “pásame esa cosa” y la otra persona lo entiende pero ellos acá no me entendían entonces mi jefe me decía “♀D. dime qué es la cosa, dime qué es la cosa” y yo “no pues pásame la libreta, o pásame el lapicero o pásame...” y ya era más específica pero... ya llevamos bastante tiempo trabajando y yo hablo en mi... con mis palabras y ellos ya saben yo de qué estoy hablando y entonces ya la comunicación es super fluida, eh... yo al principio también decía que ellos hablaban muy rápido pero ahora tanto yo les entiendo como ellos también me entienden a mí.

♂L.: Sí, bueno, yo en mi... en mi caso eh... la comunicación que tengo es eh... tengo tres mánager que me dan... no instrucciones, digamos que nos guían, porque nuestro sistema de trabajo no es... tener un jefe encima, si no que cada quien es autónomo y hace... o sea, nos dan claro, como te dije un checklist de lo que... un cronograma de lo que vamos a hacer diario pero tenemos la autonomía de a veces hacer cosas que creemos nosotros que es importante en el momento. Eh... en cuanto a la comunicación también por chat, tenemos un grupo de WhatsApp y bueno sí, en cuanto a expresiones españolas como dice ♀D.... al principio fue un poco fuerte porque le... se me quedó grabada la palabra, cuando me dijeron “apáñate con eso” y yo “¿apáñate? pero qué es apañar... será que busque un paño o que me vaya a bañar, qué”... o sea fue una cosa como que... y es eso y entonces claro, hay veces que por la faena y por la felicidad que tienes que hacer tu trabajo no se van a estar explicándote cada palabra que tú no entiendes y claro... causa cierta molestia porque no todo el mundo es paciente para explicarte las cosas, tú tienes que apañarte con lo que tienes en el momento y tratar de entender las cosas pero sí te digo que al principio es un poco... aunque hablamos y somos hispanohablantes es un poco difícil en cuanto a tipo de palabras y expresiones también

♀D.: Una hipérbole

♂L.: Al principio me decían una cosa muy en serio porque... los españoles hablan como...

♀**D.:** Golpeado

♂**L.:** No y sí, pero es que es su forma de ser, eso yo lo comprendí luego, son un poco directos también al decir las cosas y te van a decir las cosas sin filtro y no es porque estén molestos si no porque son así. Y nosotros los latinos somos más cariñosos, más... ¿me entiendes? y yo llegaba inclusive al trabajo los primeros días, cuando tuve mi primer trabajo en los primeros días, con ese cachondeo del latino “hey epa que pasó” y ya entendí de qué, o sea, aquí tienen un sistema de que cuando se llega al trabajo es a trabajar, nuestro sistema en... vamos a decir que en Sudamérica de México para abajo uno está echando broma todo el día y trabajando a la vez, uno está “qué pasó chamo y tal” “ah sabes que mira sabes que tal chiste y tal” y sigue trabajando, o sea... aquí el sistema de trabajo no es así, aquí la gente se pone un chip para trabajar, todo el mundo serio en sus cosas y luego cuando salimos del trabajo ya es otra cosa y eso también me pegó algo como que nada que te tienes que adaptar a lo que, a lo que... porque uno viene inmigrante y la gente no se tiene que adaptar a uno, uno se tiene que adaptar al sistema de vida de España o del país en el que esté. Al menos eso es lo que pienso

♂**L.2:** Yo nada más llegar a España, eh... no sabía ni una palabra de español, yo para mí era buenos días por la mañana y por la tarde y hasta que anoche era “buenos días”. Mi mujer es española que es ridículo pero en este momento era ridículo no saber español y tener mujer española pero como vivíamos en Eslovaquia donde nos conocimos y donde hemos empezado nuestra vida juntos, ahí hablábamos eslovaco y nosotros teníamos nuestro inglés que era decir nuestro inglés porque ella no hablaba muy bien inglés cuando nos conocimos pero con forma de vivir ahí y tener necesidad para comunicarse con la gente y eso y ella empezó a hablar más inglés y entonces nosotros hemos creado nuestro propio inglés, el spain-english, algo que de vez en cuando nos reímos ahora cuando hablamos de esto. Y mi primer trabajo era después de 20 días de llegar en España, tenía que imprimir, he imprimido 20 curriculum ¿Me oís?

**Moderadora 1:** Sí, sí

♂**L.2:** Imprimí 20 curriculum, buscaba los restaurante como dónde puedo ir a llevar curriculum y en internet he buscado para ver cuál es el mejor de Sevilla para irme a buscar al mejor, me salió Restaurante Río Grande donde... llegamos hasta el puente y... yo me iba con curriculum para restaurante, mi mujer se quedó arriba en el puente, me di la vuelta en

un momento y dije “¿cómo?” y ella “estoy buscando trabajo” y yo digo “ah vale” y así entré. Empecé a trabajar al día siguiente en Rio Grande sin saber hablar español. Mi jefe y en cocina no hablaba nadie inglés y tenía suerte porque una mujer que era jefa del cuarto frío era de Eslovaquia y entonces como yo vivía en Eslovaquia podía hablar eslovaco con ella, ella traducir a los demás en español, tuve esa suerte y así empecé a trabajar sin saber idioma. Tenía después de primer turno me apuntaba toda la carta en mi idioma para saber cuando jefe canta saber qué está hablando porque no tenía ni idea, sólo escuchaba gritos en cocina y en mi idioma decía la cosa más fea que se podía escuchar porque como no me enteraba de nada... era daba en mi idioma y se partía la gente conmigo porque... después con tiempo ya... me llamaban ruso, que ruso no soy pero me llamaban así.

♂L.: Pero al menos soltabas todo lo que tenías, así no te entendieran pero era una forma de desestresarte

♂L.2: Hombre

**Moderadora 1:** Gracias Ljubo, ha sido muy interesante y además divertido, ahora imagino que lo encuentra divertido, ahora

♂L.2: Sí, sí, sí

**Moderadora 1:** Ahora. Eh... vuelvo a repetirles la pregunta, la pregunta era... porque algunos de usted no han contestado y no sé si quieren aportar alguna experiencia propia: Los canales de comunicación entre ustedes y su empleador y las anécdotas idiomáticas, si nos quieren comentar alguna.

♂M.: Yo, yo por lo menos yo, en mi trabajo yo a diario tenemos que hablar, de que llego al trabajo por la mañana estamos hablando, ahora si ya llega un coche estamos repartidos, él tiene una manguera y yo tengo otra y lavamos el coche y cuando lo vamos a secar él tiene un lado y yo tengo otro. La goma por igual, la goma la hago yo siempre, las cuatro gomas del coche las lavo yo. Pero me pasó que cuando comencé a lavar los coches sucede que en mi país yo lavaba los coches con un cepillo de... de estos de mano y cuando voy a coger el cepillo de mano el jefe mío me dijo “no ♂M., con eso no, tú le echas este líquido que es un líquidos que le tienes que echar a la goma de los coches y cuando le echas el agua con la manguera lo dejas limpio sin tener que ponerle la mano, que no hay que poner la mano para nada, la... a las 4 gomas ni a las 4 llantas del coche. Y... nada una comunicación muy buena con mi jefe y yo perfecto, lo único es que siempre termino yo lavando el coche sólo, eso sí,

pero la comunicación es muy buena, siempre hablamos, siempre estamos charlando por teléfono y ya los sábados al medio día ya cerramos y siempre estamos en comunicación, muy bien, muy bien la comunicación, sí.

**Moderadora 1:** Okey. Y ♂J., no sé si usted ha hablado, usted que pertenece a una red de transportes... ¿cómo se comunican?

♂J.: No, claro, nosotros... con el gran jefe no tenemos, vamos, no sé quién es, vamos... nunca le he visto. Tenemos un jefe de tráfico y mi jefe de tráfico si te llama es algo malo, si te manda un mensaje es algo malo, entonces... entre compañeros sí, pero con los jefes mejor que nadie te mande ningún mensaje ni te llame. Entonces no tenemos comunicación con los jefes, como tenemos ya los turnos y todo lo que necesitamos entonces no hay comunicación entre los jefes ni el jefe de tráfico, no, nada. Y mejor así.

**Moderadora 1:** De acuerdo. No sé si alguien quiere comentar algo más.

♀M.: Con mi expareja trabajaba como dependienta en una tienda de ropa y en mi país tiene distintos nombres las prendas de la ropa y entonces al comienzo pues era difícil entender lo que alguien quería o lo que me pedían ya que el nombre era distinto.

**Moderadora 1:** Sí, esto salió en otro grupo, sí. ¿Cómo se llamaba, cómo decían a la chaqueta, nos puede contar algún ejemplo concreto?

♀M.: Por ejemplo aquí jersey y en Venezuela se le dice suéter

♂L.: O jersey, o jersey porque realmente la palabra es jersey porque es en inglés (*pronuncia como yerseí, no como comúnmente se dice en España*)

♀M.: Sí, sí

♂L.: No sé si ♀S. sabe inglés

♀D.: Pero aquí lo pronunciamos a lo español, jersey para todos.

♂L.: Claro porque aquí todas las palabras son muy españolizadas

**Moderadora 1:** Y pero... ¿no ha habido ningún malentendido una vez que se dan las instrucciones sobre las tareas a desarrollar?

♀M.: No

**Moderadora 1:** Okey. ♂J. se quedó usted pensando ¿tiene usted alguna anécdota?

♂J.: ¿Cómo, cómo?

**Moderadora 1:** Que se ha quedado usted pensando

♂J.: Ah no, no

**Moderadora 1:** Cuando he dicho si ha habido algún malentendido a la hora de decir las tareas

♂**J.:** ¿De mi parte?

**Moderadora 1:** No, no, que me había parecido que se había quedado usted que iba a decir algo

♂**J.:** Ah no, no, no, que va, que va, yo si tengo que empezar a hablar entonces no acabamos hoy

**Moderadora 1:** Bueno, pero puede contar alguna anecdotilla si quiere vamos

♂**J.:** Bueno tengo una pila, si es que... bueno... es una que es vamos, yo que sé, que me ha sorprendido mucho que se subieron... una mujer al autobús y me vio y me dice... no se iba a bajar ¿no? ha esperado a la parada donde se iba a bajar, nosotros siempre vamos con buya porque tenemos un horario que hay que respetar y sobre todo con los mayores tenemos siempre problemas porque te tienes que esperar a que suba al autobús, tienes que esperar... y tardas un poquillo más y eso... a nosotros un minuto ya nos perjudica luego y esta señora estaba en el último asiento del autobús y viene despacico, se acerca y me dice... “¿estas bien aquí?” y le digo “yo sí” y dice “ah ¿estas bien aquí entonces?” y digo “sí” “¿te pagan como a todo el mundo?” “sí”, como si fuera que me estaba diciendo que ella que no se entere que alguien está abusando de un negro ¿no? y le digo “señora, que no, si estoy trabajando en una empresa así de este tamaño no me van a pagar menos ¿no?” y dice “bueno, vale, vale. Y seguro ¿también tienes seguro?” y “sí, sí, que me pagan bien, como a todo el mundo, tanto a un blanco como a un negro” y la mujer contenta “ah vale, entonces me quedo contenta” y digo “vale, gracias por preocuparse”

**Moderadora 1:** ♂**J.** seguro que llegó usted tardísimo a la siguiente parada, seguro que perdió una vuelta

♂**J.:** No, no, si te tienes que esperar y al final mira pues si se bajaba ahí y el poco tiempo... yo lo tenía que recuperar luego y entonces llego a la siguiente parada a la cabecera llega tarde y la gente ya te están mirando y “oye, oye” y empiezas a correr otra vez pero son cosas que ellos, por ejemplo, ella lo ha hecho con su buena fe ¿no? y luego tú te ha perjudicado un poquillo pero la gracia era que la mujer quería defenderme, es decir, saber si me están pagando bien o mal, si me están pagando con todos mis derechos aunque soy

negro y estoy haciendo el mismo trabajo que un blanco y entonces eso me sorprendió mucho

**Moderadora 1:** Bueno, vamos a volver, vamos a volver... hay una pregunta un poco relacionada ahora más adelante. ¿Hay alguien, hay alguien que quiera comentar algo de esto? ¿No, nadie que se haya quedado con ganas de comentar algo sobre comunicación?. Bueno pues vamos a la siguiente: ¿Cómo es el ambiente de trabajo con sus jefes y sus compañeros?

♂**M.:** Yo...

♀**D.:** El mío... bueno ¿quién va a hablar, quién va a hablar?

♂**M.:** Habla, habla tú

**Moderadora 1:** Venga ♀**D.**, tú hablas

♀**D.:** Vale, el mío es super tóxico, es como si no tuviéramos una relación laboral, si no una relación amorosa entre todos, es muy tóxico. A la vez que nos apreciamos mucho pero entonces como ya hemos pasado como a tener confianza eh... claro uno se relaja más y bueno, yo por mi parte puedo diferenciar entre la relación laboral con la personal pero ya ellos pues no y discuten... ellos dos son pareja y mis jefes discuten todo el tiempo y mi compañero que trabaja los fines de semana junto conmigo pues como que nos vemos también involucrados en la parte personal entonces si entre ellos discuten me llaman a mí, le llaman a él, uno se queja conmigo, el otro se queja con mi compañero... entonces yo les digo a ellos que... que trabajar ahí con ellos es más tóxico que Chernóbyl les guste o no son muy tóxicos y nos involucran a nosotros en sus temas personales. Pero yo creo que ya... en un principio pues como que era... no sé, maluco pero ahora ya como que los escuchamos, los entendemos y ya, pasamos de eso y ya. Pero también es muy chévere porque también hay mucho amor, mucha risa también, si uno necesita que le brinden un apoyo o la mano ellos siempre están ahí también al igual que nosotros para ellos pero eso es ahí como yo digo, que pasamos ya de ser todos trabajadores a tener como una relación ahí.

**Moderadora 1:** Aham, aham

♂**L.2:** En mi caso... cuando vemos entre equipo que estamos en cocina que o alguien se relaja o vamos a tener más trabajo o menos trabajo... cuando hay un cambio eh... siempre hacemos reuniones de equipo donde charlamos sobre todo esto. Que en un poquito no estoy de acuerdo con una historia de antes porque creo yo que los españoles sois muy muy



directos y te dicen cosas como... y yo tengo opinión distinta y es que son menos... hablan menos de lo que deberían hablar, eh... a la cara, quiero decir, que... eso es que a mí me llamó la atención aquí que mucha gente habla pero hablar detrás de ti, positivo o negativo pero es detrás de ti, muy poca gente te viene a decir si has hecho algo mal en la cara o hay hecho algo bien también en la cara porque... yo tengo esta experiencia, entonces... involucré esta manía mía que todo que... que hay en la cabeza que tiene que pasar por la boca a oreja de otros en mi equipo porque luché un par de años para conseguir que... cuando te molesta algo de alguien pues hay que decirlo para... para mejorar porque callarse, callarse, callarse siempre explota y va al mar. Esto es de mi parte.

♀S.: Yo en mi caso la verdad que es que me llevo bien con la jefa porque ya que la jefa es inglesa y a mí obviamente me encanta hablar inglés pues nos llevamos bien y nos entendemos bien y nos entendemos solo que a lo mejor cuando a veces tus jefes cuando están tan cómodos contigo pues te piden cosas que en realidad que... que no entran en tu trabajo, por ejemplo, cosas que debería de hacer ella como hablar con los padres de algunas cosas o hasta una vez que me pidió y ya tenía, bueno, este es un caso personal de ella pero que lo voy a contar que... tenía problemas con su marido, se iba a divorciar y me pidió que fuera a juicio para declarar que ella era muy buena para su hija y yo obviamente le tuve que decir que yo no pintaba allí porque no sabía cómo ella trataba a su hija en casa y que yo solamente era trabajadora suya, que yo no podía hacer eso aunque me cayera muy bien y era muy buena jefa.

♂J.: No hay que tener miedo de los jefes, exacto, pero un jefe es un jefe y siempre van a abusar, si eres amigo van a abusar seguro, vaya, son unos abusones

♀S.: Sí, claro, no hay que meter cosas del trabajo con la vida personal

♂J.: Claro, es que vaya... pero claro cuando tú eres amigo o te llevas bien ¿no? entre comillas ¿no? y recibes los mensajes de tu jefe y te trata bien para ser tu jefe pero automáticamente tú eres la persona que cuando necesita a alguien automáticamente te busca

♀S.: Sí

♂J.: Te busca, es que no es vamos... es que es como 1 + 1 son 2 ¿no? igual, es que te van a buscar automáticamente y si es un momento que tú no puedes y no lo puedes decir para hacer esa... hay que hablar con el jefe pero si dices siempre que no está tu trabajo también

el peligro... entonces es mejor que no, que no quiero tu teléfono ni WhatsApp, no lo necesito

♀S.: Sí

♂L.: Buen consejo ♂J., buen consejo

♂J.: Es verdad, es verdad, es que he tenido tantas ya... de experiencias en ese caso que muchas veces me he equivocado en decir “bueno, es mi jefe, no le puedo decir que no”, en el momento que te dice “dame tu teléfono” “no, mi teléfono es mío, no te lo voy a dar mi teléfono” y entonces es hablando que cada uno tiene que saber su lugar ¿no? yo estoy aquí para hacer un trabajo y tú me tienes que pagar y yo haré todo lo posible para demostrarte que estoy a la altura del trabajo que me estas dando pero entonces no quiero nada más, pero en el momento que tienen el teléfono “eh, mañana ven y tómate una cerveza” y un día en la fiesta de empresa vamos a encajar y al final es que te metes en la boca del lobo y luego para salir te cuesta trabajo.

**Moderadora 1:** ♂J.2, me da miedo preguntarle porque no sé si la conexión es buena...

♂M.: Yo en mi caso, yo en mi caso, en mi caso yo como somos dos nos llevamos bien, nos llevamos de puta madre, la verdad es que sí. Uno... ahí estamos como si fuéramos dueños, la verdad es que sí, ahí no hay diferencia entre mi patrón y yo no, ninguna. Eso es... de tú me mandas y yo te mando, es como si fuéramos dueño, ahí llega el coche y cojo las llaves y lo entro, saco las almohadillas, saco... todo lo que tenga que sacar del coche, igualmente él... como patrón ahí no hay... yo estoy cómodo por ese lado, gracias a dios

**Moderadora 1:** ♂J.2 ¿y usted?

♂M.: Y eso es todo

**Moderadora 1:** Gracias, gracias ♂M.

♂J.2: Sí, le escucho

**Moderadora 1:** Sí, les preguntaba por el ambiente de trabajo con sus jefes y compañeros

♂J.2: Pues ahí el ambiente uno casi no... uno está como solo en algún lugar y de vez en cuando pasa el supervisor pero sí a veces escucho... pero a mí en lo personal no me ha pasado, pero sí escucho mucho... que dicen “ese es...” o “me cago en yo no sé cuántos o yo no sé qué cosa” y entonces a veces... pero uno tiene que acostumbrarse a eso, siempre un taquito... los españoles dicen esa misma frase pero nosotros como... yo soy colombiano y a

nosotros que nos salgan con esas cosas siempre nos ofende, nos sentimos ofendidos, claro que uno aquí sabe que hay que adaptarse a todo

♂L.: Sí, es verdad, eso son expresiones, yo también cuando llegué aquí lo que dijo ♂M. ahorita “no me siento de puta madre” y yo ¿¿¿¿eh???? ¿qué es eso? dios” y...

♂M.: Ya estamos adaptados, ya estamos adaptados

♂L.: Sí, sí, sí, ya eso son expresiones

♂M.: Ya nos hemos adaptado a eso

♂L.: Son expresiones que uno se adapta y que los españoles se cagan en todo

♂M.: Bueno, esa no la utilizo, esa no la utilizo nunca

♂J.: Viven cagaos

♂M.: Esa no, esa misma no la uso

♂L.: Sí, sí, como que si estuvieran cagados todo el día

♂M.: Esa misma expresión no la utilizo nunca. Yo... yo pa cagarme en dios me cago en mi mismo

♂L.: Exacto

♂M.: Dios es sagrado para mí

**Moderadora 1:** Bueno, bueno, volviendo a la pregunta

♂L.: Nieves, Nieves, es que nos salimos de todo contexto con las flatulencias y las cosas estas

**Moderadora 1:** No, no, pero si es... al fin y al cabo es interesante. Eh... entiendo que... entiendo que nadie más quiere comentar algo sobre el ambiente de trabajo con sus jefes y compañeros, si hay alguien más que quiera comentarlo que no se... que vuelva al tema, que no pasa nada

♂L.: Claro, claro, bueno, en mi caso yo me... yo con mi jefe me las llevo perfecto, con mis compañeros perfecto en el trabajo actual que tengo pero anteriormente yo trababa con 4 personas de los cuales... llevaba con mi jefa, me llevaba... a ver tenía una forma de expresarse muy despectiva de todo el mundo y en una oportunidad yo le dije que... que tratara de mejorar el trato hacia los empleados y ella me respondió simplemente que ella era así y nada “yo soy así” y ya está, entonces pedía las cosas de mala gana y siempre andaba con gritos y tal hasta que un día... nada, exploté y le dije sus 4 cosas y... nada ella me dijo “no, bueno, lo siento, es que yo soy así” y entonces dije “bueno porque un asesino asesina y

es porque es así ¿hay que perdonarlo? No, no me parece” y yo creo que... me hizo un contrato de 6 meses y no me renovó yo creo que por eso porque... no me llevaba... a ver, un día me dijo que no fuera tan perfeccionista en mi trabajo, eso me... me flipó de una manera de que... “porque las cosas hay que hacerlas rápidas, yo no quiero perfección” entonces... o sea, “si las hago rápidas las hago mal”, le dije, “si yo las hago rápidas como tú quieres yo voy a hacer el trabajo mal ¿qué quieres, que el trabajo quede mal?” “no me interese cómo quede, lo que quiero es que lo hagas rápido” “bueno, será...” y entonces no cuadrábamos en cuanto a conceptos de cómo trabajar profesionalmente y he tenido una forma de trabajar y ella tenía otra y entonces...

**Moderadora 1:** ♂L.

♂L.: Dime

**Moderadora 1:** El anterior trabajo ¿en qué sector era?

♂L.: Ferretería también

**Moderadora 1:** También ferretería

♂L.: Sí, sí, sí. Sí era vendedor ahí pero... o sea... me la llevé un poco en cuanto... en cuanto a lo que te estoy diciendo de que... tenía una forma de trabajar y de hacer las cosas y no querían que le cambiaran su forma de trabajar aunque la mía era más productiva, la de ella era de la de toda la vida y nadie se tenía que adaptar a nuevos cambios, o sea, eso era una cosa que me hacía chispa en el cerebro, o sea, uno busca productividad, rapidez y productividad, o sea, eso yo creo que son dos elementos en una empresa para una excelencia

♀M.: Bueno, en mi caso, este... me llevo bien, no tengo ningún problema con ellos

**Moderadora 1:** Muy bien. Ehm... luego...

*Se escucha una voz y no se sabe quién ha hablado*

**Moderadora 1:** Perdón, no sé si va a hablar alguien. Okey. Bueno ahora son dos preguntas, eh... voy a hacer primero una, están relacionadas, ya lo verán ustedes, la primera pregunta es si han tenido ustedes alguna baja laboral, de qué tipo, de cuánto tiempo y cómo se ha resultado y si tienen ustedes alguna secuela. Alguna baja laboral, de qué tipo, cuánto tiempo... puede ser una lesión física o puede ser una baja laboral por algún caso de... depresión, ansiedad, estrés...

♂J.2: En mi caso ninguna

♂L.: Bueno, en mi caso fue que no me renovaron el contrato por... bueno, cuestión del covid y tal y... y nada luego conseguí como a los dos meses y ya está. Pero secuelas porque no estaba trabajando, bueno, sí, en esos dos meses... me comí las uñas, los dedos y el brazo de la preocupación

**Moderadora 1:** No, perdóname ♂L., ¿ves? aquí hay una anécdota idiomática, no, baja laboral me refiero a... baja médica

♀D.: Discapacidad ¿no?

♂L.: ¿A qué? No te escuché

♀D.: Discapacidad

♂L.: Ah, ¿discapacidad? No, no, no, no

**Moderadora 1:** No, por enfermedad, alguna lesión... alguna lesión física o puede ser también pues un episodio de ansiedad, depresión... de... de estrés...

♂M.: Yo personalmente nada de eso sufro, de nada, yo... nunca he tenido baja de ninguna gracias a dios

**Moderadora 1:** ¿Alguno ha tenido alguna baja?

♂L.2: Yo sí, yo tenía una baja... baja laboral de un mes, eh... fui a jugar ping pong con un amigo y me doblé el tobillo y tenía una microfractura en el pie y entonces... se me empezó a inflar el tobillo, me intentaron curar y pensaban que tenía solo una inflamación “3 días te tienes que quedar en casa” y después se me empezó a inflar más y más y... me fui a la clínica y me miraron y me dijeron que un mes tengo que quedarme con la pierna arriba y... avisé a mi jefe y un mes estuve en mi casa con pierna arriba y sin moverme

**Moderadora 1:** Ljubó acérquese el micro porque se cuela sonido... Nos hemos quedado en que estuvo cuánto tiempo finalmente de baja, ¿me dice usted...?

♂L.2: 30 días, 30 días estaba tumbado, comiendo, disfrutando la tele y escuchando música con todo normal, todo... en la empresa bien arreglado y todo. Volví después de 30 días sano y curé

**Moderadora 1:** ¿Y le ha quedado alguna secuela Ljubó?

♂L.2: No, no, no, no, otra vez juego ping pong

**Moderadora 1:** ¿Alguien tiene, alguien... alguien más ha sufrido alguna baja?

♀D.: No, yo no he tenido ni bajas ni nada

**Moderadora 1:** Y ahora la siguiente pregunta, que creo que ♀D. hacía referencia cuando decía “no he tenido nada” ¿han sufrido ustedes...? eh... bueno ¿nos pueden comentar si han sufrido algún episodio de ansiedad, estrés, depresión...? aunque no haya sido, aunque no hayan dejado el trabajo o que no haya sido una baja laboral, si han sufrido algún episodio de ansiedad, estrés o depresión

♀D.: Yo no

♂M.: Yo no, yo tampoco

♀M.: Yo tampoco

♂L.: No, yo no

♂J.: Yo sí, yo sí

♂L.2: Depresión no

♂J.: Yo estrés, vamos, tengo que lo puedo regalar

♂L.: No... pero estrés, estrés en el trabajo es lo normal, la presión que hay en hacer las cosas bien, por supuesto, pero yo ese estrés me lo dejo en el trabajo luego me desconecto del trabajo y ya está

**Moderadora 1:** ♂J. ¿lo decía usted en el mismo sentido que ♂L.?

♂J.: No, no el mío...

**Moderadora 1:** Cuando usted ha dicho que “para regalar” o... o es una situación..

♂J.: Sí, claro, que yo lo he vivido tan mal tan mal que vamos... que... yo no sé si sois... ¿alguno es de Granada?

*Nieves levanta la mano*

♂J.: Bien

♀D.: ¿Cómo así? Yo vivo en Granada pero no soy de Granada

♂J.: Sí, eso quería decir

♂M.: Yo vivo en Granada también, soy granadino

♂J.: Muy bien. La empresa “Rober” la conocéis y ahí yo hace ya muchos años, hace 10 años ya y cuando estaba trabajando ahí era un estrés... y al día siguiente me levantaba y no tenía ganas de ir a trabajar

♂L.: A mí sí me pasaba eso de que no me pegaban ganas de ir al trabajo, no quería

♂J.: Yo para mí es impresionante la gente que ves y dice “uh está trabajando en la rober” y está todo con una ansiedad... “¿tienes envidia no?” pero los que están trabajando ahí... está... vamos es impresionante lo que vive la gente dentro de un autobús...

♂J.2: Hasta luego - *se despide de alguna persona que le acompañaba en coche* -

♂J.: ...hay días que como es muy corto pues la gente que cada persona entra...

**Moderadora 1:** Espera, discúlpame un momento, discúlpame un momento... ♂J.2, si puede usted por favor...

♂J.2: ¿Sí?

**Moderadora 1:** ...si puede usted por favor desconectar un momento el micro es que se cuele mucho...

♂J.2: Está bien, está bien

**Moderadora 1:** Gracias, no, no, ahora en seguida lo enciende, es que ♂J. ha hablado flojito o capta menos el micro y a penas lo escuchamos y para la grabación es importante. Eh...

♂J. ¿a qué se debe esa situación de estrés?

♂J.: El estrés es por el horario, por ejemplo, allí tienen un horario... eso lo primero y lo segundo que la mayoría de los conductores están metidas en unas bolsas de trabajo y más de la mitad no son fijos, es una bolsa de trabajo y que te va llamando y ahí por ejemplo tienes que tener... 3 teléfonos y estar disponible, o sea, que te llaman, aunque tú estés en Motril, por ejemplo, a 50 kilómetros del centro y te tienes que presentar en el puesto de trabajo y en el momento que dices que no puedes... ya no te vuelven a llamar, te vas a esperar para dentro de no sé cuánto tiempo para poder llamarte, por hacer ya una falta y cuando empiezas a trabajar, cuando consigues que... que te llamen y estas trabajando el estrés empieza en el momento... ellos tienen un horario y tienes dos cabeceras, la cabecera de salida y de llegada y luego tienes otra vez la vuelta, el horario son tan cortos que no te da tiempo nunca a llegar y cada vez que cuando tú llegas a una parada y llegas tarde la misma gente que tuve ya te está regañando por llegar tarde y esa parada es después de parada, te regaña hasta que llegas a la cabecera, vas... vas ahí y te das cuenta de que tú tienes media hora de retraso ¿cómo coño recuperas esa media hora de retraso? Y otra vez a correr... y llega... y lo mismo, te puedes tirar el día entero en que la gente te está regañando y luego el jefe de tráfico en el momento que ves que llevas 1 hora de retraso ya te está llamando por la emisora para cambiarte de ruta y la ruta es que está dentro del casco urbano y tienes que

saber todos los nombres de las calles “y métete a tal calle y sales en la otra calle y tienes que parar en esa parada” y si no lo sabes... es que tienes que estar como un taxista y saber las calles, si no te mete... en una calle que no pasa el autobús y te quedas bloqueado ahí y si te metes en una calle que no ha dicho él y te está llamando para decirte “y por qué coño te has metido ahí si te dije que te metas en otra calle” y entonces era un estrés... que era impresionante, día tras día... por la mañana me levantaba sin ganas para ir a trabajar para soportar eso. Claro esa presión la tenía toda la gente que tiene contrato, los fijos tienen un horario bien, tranquilo y nadie le dice nada aunque llega tarde como la gente lleva toda la vida viendo al mismo conductor pues la gente no le dice nada, la gente se sube y no dice nada pero cuando ven que tú eres un conductor de contrato es como que tú eres el responsable del retraso que está pasando. Entonces en ese estrés... vamos nunca lo he vivido ni lo quiero vivir, es impresionante lo que sufre la gente en esa empresa, es impresionante.

**Moderadora 1:** No quiero... no quiero olvidarme de que ♂L. quería comentar algo también eh... y...

♂L.: Ah sí

**Moderadora 1:** Ha comentado usted también antes que su situación era estresante antes

♂L.: Ah, sí, bueno... que... bueno con mi anterior... el penúltimo trabajo que tuve, eh... era estresante en el sentido de que... como te estaba diciendo, el modo de trabajo que tenía yo y el modo de trabajo que quería que hiciera todo a su ritmo o a su manera de hacer las cosas, entonces ese estrés de que... “si hago esto grita el jefe o si hago lo otro grita el jefe también” por los dos caminos o las dos opciones que iba a agarrar se molestaba el jefe o la jefa en este caso y entonces... había momentos de que me quedaba pensando ¿qué voy a hacer que no le vaya a molestar el jefe? Y entonces esa era una situación de estrés constante todo el día porque... en cada movimiento que hacía podía el jefe estallar en ira y en gritos y tal y eso... imagínate todo el día durante 6 meses no sé... me iba a convertir en el hombre este que se transforma de tanta rabia entonces... entonces era una situación muy incómoda y nada. Claro uno va al trabajo y cuando llegabas a la casa claro me desconectaba del trabajo pero cuando ya eran ya las 6 de la mañana que me levantaba o al mismo cuando me acostaba yo no quería que amaneciera, imagínate el nivel de estrés en cuanto a que no quería ir al trabajo, o sea, iba al trabajo porque tengo que hacerlo pero tener satisfacción por



trabajar... que es lo ideal ¿no? eh... no, no quería ir al trabajo, no quiero, no quiero, no quiero y mis pies solos caminaban pero mi cuerpo decía que no, quédate que no quería ir porque era una situación de estrés todo el santo día.

♀S.: Creo que a veces los jefes como creen que... te están pagando pues pueden... tratarte de cualquier manera de la que ellos quieren

♂J.: Exactamente

♂L.: Sí, claro

♂L.2: Aquí la cuestión es cuánto le permites a los que te hablan en esta forma. Yo tenía una situación... después de cambiar el primer trabajo al segundo aquí en Sevilla, me fui en un restaurante de un conocido cocinero que se llama Martín Berasategui, trabajé 2 años y medio en su restaurante y él aparecía en restaurante varias veces durante el mes pero no era él siempre en el restaurante y tenía jefe de cocina que era un... una máquina, de verdad, de cocina de cocinero estupendo pero una persona que creció con 13 años le metieron en una cocina donde la... gente hablaba en esta forma fea y... y era una persona de 1 metro y medio así con una voz muy chillante así que se sabía acercar la cara a gritarte porque no sabes por qué te grita, porque le da la gana, y ahora como los conocíamos todos que él está gritando yo... tenía muy claro que el que grita, grita pa él, yo en esta época era jefe de cuarto frío y... en un momento del día nosotros dentro de nues... nosotros que éramos contratados y éramos muy pocos contratados, 7 personas y había casi 40 personas dentro de cocina que son niños de prácticas que no tenían trato como nosotros, que se le hablaban mal y... de muy mala forma. Y... yo aguantaba todo hasta momento cuando a mí me ha dicho “idiota no vales pa nada” algo así me ha dicho por un chupito que tenía que tener 3 colores y se mezclaron 2 y... conté hasta 10 y esperaba para que saliera a fumar porque muchas veces fumábamos juntos fuera y cuando salió a fumar he salido detrás de él y le he dicho que... que desde este momento le voy a seguir respetando como jefe al 100% pero como persona al 0% y desde ahora si una vez más me dices cualquier tipo de insulto te voy a pegar, eres muy pequeño y te voy a pegar tanto que de verdad te va a costar levantar y desde entonces teníamos una relación estupenda, nunca más me ha gritado y tenía diferente forma de hablar con la gente pero tenía que decirle, yo no soy de violencia pero... no, no, por mucho que... que te falta...

♀S.: ¿Era tu jefe?

♂L.2: Sí, era mi jefe, era jefazo, era y de verdad muy buena persona, estamos en super contacto, seguimos hablando por el teléfono y todo muy buena relación pero...

♂L.: Yo creía que esta historia iba a tener un final feliz, que le ibas... que le habías pegado

♂L.2: Sí, sí, yo quería pero al final no, no, él ha cambiado

**Moderadora 1:** Hay una cuestión que ha planteado, eh... perdóname ♂J. por volver a tu caso, ♂J. perdona por volver sobre tu caso, has comentado ese estrés y demás y has comentado también al principio del grupo que sí recibís formación sobre riesgos laborales. ¿En algún caso en esa formación se aborda la cuestión del estrés por los tiempos?

♂J.: Sí, nos hablan de estrés, que es normal dicen, para ellos es algo normal que acabamos de empezar o llevamos tiempo y te dicen del estrés, de los problemas de la vibración del vehículo, que te va a doler... perdón por la palabra, que te va a doler el culo, el codo y todo eso, que son cosas normales pero ellos te lo dicen, te preparan para eso, pero la preparación, lo suyo sería dar más...

♀D.: Preparación psicológica

♂J.: Claro, no me tienes que preparar para una cosa que es imposible, entonces... tienes que dar más tiempo, más horario a la gente, más autobuses, no sé... la flexibilidad del horario ¿no? para que el trabajador que está llevando un vehículo grande con viajeros entonces si esa persona empieza a correr puede provocar un accidente y en un accidente tú eres el responsable no la persona que ha hecho el horario ni el jefe de tráfico, nadie, tú eres el responsable de ese accidente.

**Moderadora 1:** Y ya por último y paso a la siguiente pregunta a no ser que queráis añadir algo más pero es que está también relacionada con una de las cuestiones que hemos abordado. Y... en esa... cuando habláis de esa formación, efectivamente no te pueden preparar para una cosa que es que te falta tiempo, efectivamente, pero... ¿vosotros podéis hacerle llegar, darle un feedback a la empresa, le podéis hacer llegar esa situación en la que los contratados... no los fijos, los contratados, os... os encontráis?

♂J.: Claro, por eso hay un sindicato, hay un sindicato que trabaja dentro de la empresa

**Moderadora 1:** Eso, hálbame del sindicato

♂J.: Entonces tú tienes que hablar, la gente hace una review dentro del sindicato, primero te tienes que afiliar y luego hablamos de los problemas que hay dentro de la empresa pero no puedes hacer nada, por ejemplo, coges el caso de la rober, el kilometraje es lo que está

pagado, es lo que paga el ayuntamiento, más vueltas da el autobús, más dinero va a entrar, menos vueltas, no hay, entonces es que no se puede hablar, en ese caso no se puede ni negociar porque para ser una empresa privada... si fuera una empresa...

*Lllaman por teléfono a ♂M. y al hablar desconcierta a ♂J.*

♂J.: ¿Hola?

**Moderadora 1:** No, no, siga hablando, siga hablando, es ♂M. que se ha colado su...

♂J.: Como... por ejemplo, la ciudad de Málaga es una empresa del ayuntamiento, no tiene... y no recibe el mismo trato que la de Granada, como es una empresa privada tienes que hacer más kilómetros para ganar más dinero para poder pagar a la gente. Entonces ese sistema es muy complicado

♂M.: Perdonad

**Moderadora 1:** Sí, ♂M. ¿es a mí?

♂M.: Sí, que perdone por... por haberme parado

**Moderadora 1:** No, no, no se preocupe, no se preocupe, estaba... se entendía a ♂J., no se preocupe. Eh... ♂J.2 no sé si sigue usted con nosotros, si ha seguido la conversación... si quieres hablar...

♂J.2: Sí, sí, estoy aquí, los estoy oyendo, sí

**Moderadora 1:** Puede intervenir cuando quiera, es que ha habido un momento...

♂J.2: Les estoy escuchando

**Moderadora 1:** Que puedes usted intervenir cuando quiera, es que ha habido un momento que a ♂J. no se le oía nada y era por el roce del micro con la ropa y el movimiento ¿de acuerdo? No sé si quiere añadir...

♂J.2: Ah no, pero yo en mi caso no he tenido este de estrés ni nada señorita

**Moderadora 1:** Okey. Bueno si no hay nadie que quiere añadir algo más que como saben siempre... si se les ocurre algo y deciden comentarlo pueden ustedes comentarlo en cualquier momento, ehm... me gustaría preguntarles si... pueden comentarnos alguna situación en la que hayan recibido discriminación en su puesto de trabajo.

♂J.: Eso es un tema que tenemos que hablar porque si no... no acabamos nunca

♂J.2: Pues la verdad discriminación... yo nunca me he sentido discriminado aquí desde que llegué, no, en ningún puesto de trabajo, incluso siempre he trabajado con mucha gente de muchos países y no me he sentido discriminado para nada

♂L.2: Yo tampoco

♂M.: Yo en mi caso tampoco, yo en mi caso no me he sentido discriminado por nadie

♀D.: Yo tampoco, nunca he tenido esa clase de problema

*Hay un breve silencio en el que se nota que todos los participantes esperan que ♂J. comience a contar su experiencia*

**Moderadora 1:** ¡♂J.!

♀D.: ¡♂J. empieza!

♂L.2: Esperamos todos para que empiece ♂J. a hablar

*Se ríen todos, incluido ♂J.*

♂J.: Ay que bueno. No...

**Moderadora 1:** Es que ha sido usted el único... ha sido usted que ha comentado afirmativamente pero estoy segura de que ahora los compañeros se van a lanzar también y seguro que alguna anécdota cuentan

♂J.: Alguna, claro, claro. Uy...

*Se va ♂J. de la imagen*

♀D.: Nieves te pregunto: este caso de discriminación ¿es solamente para los trabajos que hemos tenido aquí en España o hablas de algún caso de discriminación de la vida en general-laboral?

**Moderadora 1:** Puede ser... hombre nos interesa principalmente de lo laboral y principalmente en Andalucía pero si quieres comentar algo ♀D. siéntete libre. Vamos, estamos terminando y tenemos tiempo, si quieres comentar algo siéntete libre

♀D.: Yo les cuento una historia personal que tuve en un trabajo en mi país porque... estaban solicitando un cargo que era para hostes y claro pues vieron mi foto y entonces me llamaron pero cuando yo llegué la persona que me entrevistó me dijo “mira de cara estas bien pero tu altura no nos sirve” y entonces yo... le dije “o sea mi altura no tiene nada que ver con lo que yo pueda estar calificada para el puesto pues porque es un puesto que tampoco requiere... que seas ingeniero astronómico, yo que sé, simplemente es para la bienvenida de los clientes en un lugar bien pero me dijo... yo mido 1,60 y me dijo “es que si midieras 1,70 pues hasta de pronto lo consideraríamos” y yo dije “pues busquen a una top model porque conmigo no pueden contar”. Ese día sí me sentí muy mal porque yo dije “bueno de pronto te dieron un poquito en el ego” pero... después dije “que consigan a

alguien para el puesto... que de pronto sea muy alta pero que no les funcione tanto... para lo que buscan”

♂L.: Pero ♀D. te fueras puesto unos tacones y ya está

♀D.: Nooo pero yo me fui entaconada, yo me fui entaconada pero me dijeron que aun así con los tacones como que... como que o sea no lo podía disimular, ellos necesitaban que yo midiera 1,70 y que a parte los tacones me hicieran ver mucho más alta. Entonces dije “no... llamen a Naomi Campbell aquí porque...”

**Moderadora 1:** Gracias ♀D.1, este es el mundo en el que las mujeres, en fin, se desenvuelven. Eh... Ljubo, usted quería comentar algo

♂L.2: Yo en el año 91 estuve viviendo en Grecia, en Creta y ahí sí que tenía una... que me llegó el jefe a decir que... me tenía que pagar y me pagó menos que tenía en el trato y... le he dicho yo que me falta dinero en sobre y me dice... tanto dinero que tienes lo tienes, si no, hay otros que va a... coger este trabajo por este dinero que llevas, si quieres cógelo, si no... y...

*Vuelve ♂J. a la videollamada*

♂L.2: ...esto es porque me dijo que vienes de Guerra Civil y esto y vas a protestar por... por dinero de cuánto te di... entonces tenía una... esta experiencia fea que tuve en la vida

**Moderadora 1:** Aham. Ljubo ¿y aquí, aquí en Andalucía?

♂L.2: Aquí no, aquí no de verdad que no, muy buena relación con la gente y todo. Y después de comunicación, conversación de antes, estoy librado de este lado porque mi mujer es psicóloga

♀D.: Que entre aquí, por favor, y nos atienda a todos

♂L.: Sí, sí, sí, por favor

♂M.: Lo necesitamos

♀S.: Estaría bien

**Moderadora 1:** Bueno vuelvo a repetir la pregunta, ¿alguna situación en la que hayáis sufrido discriminación en su puesto de trabajo? Preferiblemente en Andalucía...

♂M.: Nada, yo en especial nada

♂L.: A mí sí me ha pasado en cuanto a... a mi acento pero es que no lo veo como discriminación, lo veo como que si estuvieran bromeando conmigo y ya está y me río con

ellos y ellos se ríen conmigo. O sea al principio sí lo dicen como en serio pero como ven cómo me lo tomo...

**Moderadora 2:** ¿Y puedes comentar un ejemplo ♂L., te apetece? Un ejemplo de eso que comentas

♂L.: ¿Perdón?

**Moderadora 1:** Un ejemplo

**Moderadora 2:** Sí, ♂L., Soy susana... sí, eso, un ejemplo

♂L.: Ah, un ejemplo, sí, un día...

**Moderadora 2:** Si puedes comentar un ejemplo de esa situación de broma humorística y tal

♂L.: No, lo que fue que... me... un chico me abordó y me dijo “ay pero tú si hablas... tú sí hablas...”

*♂M. interrumpe la conversación hablando con alguien que le acompaña en casa pero interfiere con lo que habla ♂L. y le confunde*

♂L.: ¿Me escuchan?

**Moderadora 2:** Sí, sí, se ha colado un momentito ♂M. pero sí, siga.

♂L.: Ah vale, eh... bueno que un chico se me acerca y me dice “tú sí hablas chistoso” entonces yo le digo “bueno sí, hablamos así medio raro ¿no?” y entonces otro chico se me acerca y me dice “mira está diciendo que como de forma despectiva como que hablas raro, pues” entonces yo le dije “bueno sí y si hablo raro a mí me parece chistoso también y no hay problema y... nada si te parece chistoso ríete” y yo me reí con él y él como que se quedó como que... la respuesta que le di como que me quería hacer como un bulling o una especie de... de burlarse de mí y la respuesta que yo le di... como que se quedó como que descuadrado y nada, lo que hizo fue reírse también pero es que yo me tomo las cosas así a la comicidad, o sea, yo sé que en el primer sentido o al principio lo que dijo me pareció medio extraño y el otro se me acerca y me dice que lo qué es lo que trata de decirme y si yo lo agarré fue por nada, un chiste y ya está, que sí sabía que estaba tratando de meterse conmigo de forma, digamos, que me pareció extraño lo... cómo te digo... lo diferente que hablábamos nosotros porque en realidad cuando uno llega a un país el acento le parece extraño a los que son de esa zona, es normal, es normal, pero bueno, nada me lo tomé suave y ya está

♀S.: Yo creo que...

**Moderadora 1:** Y eso fue en tu...

♀S.: Ay perdón, sí

**Moderadora 1:** Perdón ¿esto fue en tu puesto de trabajo ♂L.?

♂L.: Sí, sí, en mi puesto de trabajo

**Moderadora 1:** ♀S. perdón, perdón que le haya...

♀S.: No pasa nada. En mi caso... era para decir que en mi caso a veces la gente se sorprende cuando por ejemplo les digo que soy marroquí, que soy de Marruecos, se sorprende y me hace la típica pregunta un poco ignorante “¿y tú por qué no llevas velo? Y sabes hablar muy bien el español” como si todas las mujeres en Marruecos llevaran velo y no sé, que vean así a una chica moderna que se vista con ropa moderna pues les parece un poco raro.

♂L.2: Ejemplo de chica profesional de mi empresa es chica que vive en Barcelona y es también de Marruecos, es jefa de Recursos Humanos de Hilton España que es persona más cosmopolita que no sé... nada que ver

♀S.: Ya

♂J.: Pues acaba de mencionar ♀S. una cosa muy importante que a mí me ha pasado, bueno, una pila. Lo de ♀S. es... yo estaba en Palacio de Congresos, tenía que cargar e irme, yo estaba esperando mi salida y me llega un viejo, un hombre mayor digamos y me dice... se sube al autobús y yo estaba detrás, vamos a ver, es que... ahí nos visten, tenemos nuestra ropa, corbata, el color de la ropa y todo y el tío pasa al lado mío y se sube al autobús y nosotros cuando estamos en una parada, o sea, una cabecera tenemos que apagar el motor así estemos en el centro. Y ve que no hay nadie, pasa al lado mío y yo “bueno me queda 1 minuto” y pues entro y “¿quién eres tú?” y digo “pues yo que sé, el conductor ¿no?” y digo “¿es que no se nota?” y dice “¿cómo coño has llegado tú aquí?” y digo “hostia” “pues... me he sacado todos los carnet que necesitaba y...” “¿y cómo?” y yo pues “¿por qué me pregunta eso ahora?” y dice “que vienes tú de por ahí y nos quitas el trabajo no sé qué” y le digo “vamos a ver caballero ¿tiene un hijo?” y dice “sí” “yo vengo de por ahí, tu hijo ha nacido aquí, ¿yo vengo y le quito el trabajo? Entonces cómo es su hijo ¿un flojo no?” “así me hablas tú no sé qué, te voy a denunciar” y digo “pero cómo que me va a denunciar usted” y ya cuando yo estaba subido digo yo ya... en esa empresa yo llevaba siempre el

estrés, me voy a calmar porque si no la vamos a liar, me subí, arranqué el autobús y estaba el hombre dentro del autobús, fíjate cómo son las cosas, por eso me acordé cuando ♀S. ha hablado ahora... y yo estaba tan cabreado que no puede ser, las cosas no se pueden quedar así y el hombre mayor quería bajarse en una parada y como tenemos la costumbre de que para las personas mayores tenemos que inclinar el autobús pues yo esta vez se va a romper la pata que yo no voy a inclinar el autobús y había una señora, no porque era mora pero llevaba velo, era la única que estaba levantada dentro del autobús para coger la mano de ese señor para bajarse del autobús. ¿Ahora qué? Después de hablar mal de un inmigrante es otro inmigrante el que te ayuda a bajar del autobús para que sienta un poquillo que una persona que viene de por ahí que consigue trabajo y tu hijo está aquí pero tu hijo nació aquí y los carnet que tiene que sacarse tu hijo son los mismos que yo tengo, y si tu hijo los tiene puede trabajar, si no los tiene cómo coño quiere trabajar aquí. Esa es una. Me acuerdo también cuando estaba en la construcción y yo llevaba una grúa, la grúa torre y acababa de empezar con mi ilusión y estaba ya con mi ilusión, no sé qué, yo creo que fue el primer negro aquí en Granada que ha llevado una grúa torre ¿eh? y el autobús si buscas también. Y llego con toda mi ilusión, mi mando, contento, no sé qué y me viene un tráiler de... de ladrillos y me acerco, le digo dónde tiene que aparcar el tío y el tío pasa de mí olímpicamente y luego va en busca del encargado y el encargado le dice “ve a buscar al gruista que te tiene que decir dónde tienes que aparcar el camión para poderlo descargar” y viene el tío “¿tú eres el gruista? Yo me voy de aquí, tú no me descargas aquí, ni muerto tú me descargas aquí” “¿no lo tienes cargado? Pues ya está coge el camión y te puedes ir por donde has venido” y entonces ese día que era mi primer día con esa grúa yo estaba “tío me cago en dios, si esto tiene que ser todos los días... yo me muero” y el tío ya no podía coger el camión porque no tenía la opción lo que pasa es que esperaba que el encargado le dijera “bueno te voy a mandar otro gruista” “no, es lo que tenemos y te tiene que descargar ese hombre sí o sí o te llevas el camión” y entonces son cosas que tengo una pila. En el autobús... me llega un... en Sevilla con los sevillanos y estaba con los autobuses turísticos y me llega uno que quería comprar la entrada y se acerca al autobús, me ve como conductor y se da la vuelta y resulta que donde vendemos el ticket es otro negro el que vende el ticket y se acerca pa preguntar “¿dónde comprar el ticket?” “pero vamos a ver si estas viendo al tío con la ropa del trabajo cómo puedes preguntar dónde vende el ticket”, entonces él se va



cabreado y digo “vamos a ver pues vete y lo compras dentro del autobús” y él dice “no, no voy a comprar dentro del autobús” y “pues ya está, hasta aquí hemos llegado” y se quedó el tío pensando que cuando voy a dar una vuelta y vendrá otro autobús y da la casualidad que el tiempo que él ha estado perdiendo hemos coincidido otra vez en otra parada y el tío se acerca, me mira, se da la vuelta y yo “me cago en dios, que gilipollas, qué más te da, compra tu ticket, te subes arriba y punto” pero no, que no podía subir en un autobús que llevara un negro. Y mi compañero se lo dice, ha encontrado a un compañero que iba de civil, bueno, de paisano y le dice, como mi compañero se le ha acercado “¿qué le pasa a usted?” “que cómo me voy a subir con un negro que conduce el autobús” y le dice “pero vamos a ver, pero a ti qué más te da” y empezó a rajarse de los negros, no sé qué y no sé cuánto y mi compañero luego empezó a comentarme eso y entonces hemos... como tenemos un grupo de trabajadores en aquellos tiempos y entonces mandaron el mensaje a toda la empresa y a todos los trabajadores y el tío al final no se subió porque todo el mundo sabía de lo que iba, o sea, todos los compañeros que lo veían y es más, le hicieron una foto, empezaron a compartir todos su foto a la empresa para decir “este tío que...” y como esa empresa también había tantos... no vamos a decir negros pero eh... inmigrantes trabajando en esa empresa porque la mayoría hablaba varios idiomas, todos hablan lo mínimo 2 idiomas y si no son 3 o 4 idiomas, para ser un autobús turísticos... y entonces todos vienen del mundo entero pero el tío resulta que en Sevilla, vamos... entonces se siente que es como... si no muestras es apoyo a los compañeros aquel día te sientes... pa qué trabajo, si otro día te encuentras tú con una persona así y te da el día, pero claro entonces por el apoyo de los compañeros dijeron que ese tío no se va a subir más en este autobús aquí en Sevilla y así fue, no se subió, estaba buscando para comprarse el ticket y nadie lo quería vender y... y luego él mismo se dio cuenta de lo que había hecho y que todo el mundo se enteraron de lo que había hecho y al final se fue. De estas tengo una... bueno anécdotas, cosas que me han pasado y que es impresionante, hay muchísimo, muchísimo. Son cosas... por ejemplo, cuando una persona te ve y te dice “¿cómo coño tú has conseguido este trabajo?” pero yo para conseguir ese trabajo he tenido que hacer el doble que tú porque si no una empresa es que no me coge, no por qué... “y tú negro que viene de África” no, es que no te cogen para hacer el mismo trabajo, o sea, el mismo rendimiento que un... digamos un español es que no te cogen, siempre tú tienes que hacer el doble de esfuerzo, es decir, piensa la gente “es

que ha entrado por enchufe o algo ha hecho este”, no, todos los trabajos que he tenido con su respectivo carnet apuntado pagando y lo he sacado y entonces lo mismo que hace un español es lo mismo que he hecho y lo mismo cuando empiezo a trabajar y ya se ve la diferencia y ya automáticamente tú tienes que hacer el doble, siempre, es que no hay vuelta de hoja para decir “no, eso no, no” y tú tienes que demostrar que tú vales porque siempre te vas a encontrar que alguien te está diciendo “ah mira el puto negro este que lo han metido por enchufe, que no vale para nada, la gente viene a quitar...” y entonces tú tienes que demostrar siempre desde que te levantas... yo, por ejemplo, en mi caso desde que me levanto y empiezo a trabajar tengo que demostrar que soy mejor en mi puesto de trabajo y que por eso estoy aquí

**Moderadora 1:** ♂J. en las, en la anécdota que... que ha contado de cuando conducía la grúa ¿qué año... de qué año estamos hablando?

♂J.: Ofu hace 20 años

**Moderadora 1:** Claro, no, no, pero por favor coméntenoslo para que se quede registrado en la grabación de qué... y luego la anécdota esta que ha contado del palacio de congresos cuando se paró con este señor mayor que le dijo cómo ha llegado aquí ¿ha sido recientemente?

♂J.: Ha sido, ha sido hace 10 años, eso del palacio de congresos hace 10 años de eso.

**Moderadora 1:** Y la, y lo de la grúa...

♂J.: De la grúa hace 20 años

**Moderadora 1:** Se lo comento sólo porque como habrá visto usted seguro ha aumentado la población negra en la ciudad tanto en Granada como en Sevilla

♂J.: Claro por eso es más... el caso que en ese tiempo seguro que yo era el único negro porque si no uno viene y por qué se extraña al verme entonces... y hemos estado intentando darme igual no en la obra pero con carnet ¿no? donde sacaba el carnet...

**Moderadora 1:** No, no, sí, sí, ♂J. por favor no me malinterprete, tiene mucho valor lo que usted comenta y es muy importante para nosotras, solo lo comentaba porque le iba a decir y le iba a preguntar ahora y recientemente en este nuevo contexto donde efectivamente hay más población negra en la ciudad ¿sigue percibiendo o ha tenido usted alguna experiencia de ese tipo...?

♂J.: Lo de Sevilla, lo de Sevilla

**Moderadora 1:** Ah, lo de Sevilla, lo del bus turístico

♂**J.:** Claro, lo de Sevilla hace... cuánto... 5 años, el bus turístico ha sido hace 5 años

**Moderadora 1:** Vale, vale

♂**J.:** Y aquí... es que antes tú... pensabas mucho... como dice el amigo del cocinero, que cuanto piensas o tú no entiendes un idioma piensas que la gente está hablando mal de ti y entonces cuando tú ya metes en tu cabeza que vas a trabajar o vas a salir y la gente te está mirando o la gente está hablando de ti vas... ya como enfadado ¿no? ya como enfadado y ya haces todos los detalles... te estas dando cuenta de todos los detalles de lo que está pasando porque tú mismo y tu mirada y la gente pero ya de hoy... vamos como un chubasquero, es que me cae y me resbala y... entonces ya no hago... no miro los detalles, ya no me fijo nada, tú tienes tu pensamiento y hasta el final llega un punto en el que el racismo no existe ¿por qué no existe? Es una forma de que una persona se puede levantar y que no le gusten los negros y está en su derecho como yo no me guste el blanco o no me gusta el azul, eso va en el gusto y si no te gusta pues ya está, como se dice aquí “tienes dos problemas, uno...”

♂**L.:** Sí es así

♂**J.:** Entonces ya está y entonces yo en el principio era como... “dios tengo que cambiarlo, tengo que cambiar el mundo, tengo que cambiar a la gente, tengo que cambiarle a la gente la forma de pensar” pero es que no puedes y entonces lo que tienes que hacer es ponerte el chubasquero y que se te resbale y que se te va cayendo y fuera.

♂**L.:** Se te va la vida tratando de que la gente cambie por ti

♂**J.:** Que cambien es imposible, imposible

**Moderadora 1:** Muchas gracias, muchas gracias ♂**J.** de verdad. Eh... de verdad. Ehm... ¿alguien más que quiera comentar alguna cuestión relativa a esta? Alguna situación de discriminación en su puesto de trabajo

♂**L.2:** Yo uno cortito, de verdad, que... que ♂**J.** cuenta esta historia sobre autobuses y a mi por ejemplo recién llegando de Eslovaquia, como soy de Montenegro, viví antes en Venezuela 9 meses, en Estados Unidos he vivido un año, en Grecia 2 años... entonces tengo mucha experiencia de todos lados pero que me he aplicado aquí en España es que hay mujeres que conducen autobuses porque esto yo no lo veía antes y cuando vi también me sorprendió encontrarme con ellas. Entonces ahí sí... esa diferencia hay siempre gente que

no quiere subir ni con mujer que no tiene que ser negra, eso es de gente, eso no debe de molestar

**Moderadora 1:** Claro, la discriminación es que... la discriminación tiene muchas formas, mira la experiencia de ♀D.

♂L.2: Sí, sí, sí

**Moderadora 1:** La discriminación adopta muchas formas, desde luego. Eh...

♂L.2: Yo por mi parte, seguro, perdón, que estoy seguro que si te veo a ti ♂J. en la calle seguro que me acercaría pa que me des una firma, no por nada, me pareces igual como mi DJ favorito que es Black Coffe, igual como tú

♂J.: Pues mira, por lo menos tiene sentido esta reunión

**Moderadora 1:** Bueno, vamos a ponernos serios, por favor, con la última pregunta a no ser, siempre digo, que si quieren comentar alguna cuestión aunque sea pasada, lo hagan. Ehm... ¿En qué medida el trabajo que desarrollan ahora les ha ayudado en su situación familiar?

♂J.: Pues todo, sí... que sobrevivimos

♂L.: Bueno, en mi caso yo soy el único que trabaja y... que si me ha ayudado en mi situación familiar... bueno vivo en lo básico, comida, renta y... un poco más

♀S.: Claro intentar vivir dignamente

♂L.: Claro, claro

♂M.: Yo igual, yo igual, lo... lo básico, comida, pa pagar renta y lo justo, lo justo, más nada.

♀D.: Bueno a mí en lo particular yo valoro el tiempo, el tiempo porque yo en Colombia pues tenía un trabajo de 8 horas y allá se trabajan las 8 horas seguido, o sea, hacer turno partido pero si uno no vive cerca del trabajo pues... o se queda en el trabajo todo el día o si alguien te puede llevar a tu casa y volver a traerte, aquí tengo la oportunidad de que vivo a 3 cuadras del trabajo, bueno, a 3 calles y entonces me queda muy cerca. Yo tengo un niño de 7 años, vivo con él y con mi mamá y entonces yo trabajo medio turno en semana, o sea, como que uno aquí tiene la posibilidad de elegir también qué... qué disponibilidad tiene y entonces yo más que lo económico porque todos trabajamos por lo económico porque es la manera de sobrevivir también valoro que en lo económico pues sí, como dicen todos, para las necesidades básicas, pero también valoro que tengo tiempo para dedicarle a mi hijo y...

y pues que en Colombia pronto no tenía la posibilidad porque... trabajaba un poquito más y entonces yo siento que aquí en ese sentido... hay más flexibilidad en horario entonces por ese lado yo pues me gusta.

♂L.2: Yo también trabajo y en tiempo libre cumplo mis necesidades.

♂J.2: A mí la verdad... ¿halo, me escuchan?

**Moderadora 1:** Sí, sí, sí

♀D.: Sí

♂J.2: Vale. Yo considero también igual, es como para sobrevivir, como para lo... básico. Porque de verdad que uno diga que pueda ahorrar algún céntimo de allí no la verdad no se puede, es muy básico lo que uno tiene con esto pero igual pues al menos uno está agradecido de que puede tener algo para su casa

**Moderadora 1:** Las compañeras... ♀S....

♀M.: En mi caso como han dicho todos los participantes pues igual, solo para lo necesario, para cumplir con las necesidades básicas

♀S.: Sí, también, igualmente para no ser un peso más para mi madre.

**Moderadora 1:** Aham. Están... ♀D. ha hablado un tema que en realidad lo ha comentado así por encima pero es muy importante y es la conciliación, el tiempo para la familia. ¿Este trabajo les ha permitido o les da tiempo para su familia?

♂L.2: Sí, yo tengo muy buen horario porque como mi mujer tiene 2 días enteros por la mañana y tarde, trabaja en su oficina y una tarde trabaja 3 días en semana ella y entonces yo tengo libre para quedarme con las niñas, tenemos 2 hijas y me quedo con las niñas y entonces me cubre mi tiempo libre para hacer cosas de papá y... trabajo también 8 horas pero tengo tiempo también para participar entonces me va bien el familia

**Moderadora 1:** Se ha tapado usted el micro y al final no se le ha oído nada Ljubo

♂L.2: Que tengo tiempo para todo, para familia y para trabajo y para mí mismo ahora

**Moderadora 1:** Aham, Aham

♂L.2: De verdad contento

♂L.: Sí, en cuanto a tiempo yo tampoco me quejo porque yo trabajo... no llego a las 8 horas, trabajo 7 horas o 6 horas y media, según el turno que tengo porque trabajo en la mañana... a ver, trabajo de 7 de la mañana a 2 de la tarde y luego la siguiente semana trabajo de 3 de la tarde o 2 y media, según cómo esté la semana, hasta las 9 de la noche, en

cuanto a tiempo sí aquí, sí he conseguido algo muy flexible en cuanto a compartir con la familia y a tiempo. El problema aquí es, eh... el pago, como todos, que el pago alcanza para lo básico, pero del resto sí, sí consigo un poco más de calidad de vida, sobre todo de donde yo vengo que yo vengo de Venezuela que eso es un caos y más caos y... aquí en España sí he conseguido en cuanto a asunto laboral el producto de mi trabajo si más, eh... más calidad de vida

♀S.: En mi caso que soy estudiante extranjera en otro país y mi familia viviendo en otro país eh... las oportunidades que he tenido, hm... puedo estudiar y al mismo tiempo trabajar que, por ejemplo, en Marruecos hay muchas menos oportunidades de poder trabajar mientras estás trabajando y sobre todo para las mujeres, sí.

**Moderadora 1:** ¿♀M.?

♀M.: En mi caso pues trabajo a medio turno y tengo pues tiempo libre, tengo una niña y también y me permite compartir con ella.

**Moderadora 1:** Dirías que... ¿dirías entonces que estas satisfecha con tu trabajo ♀M.?

♀M.: Sí, sí.

**Moderadora 1:** Bueno y ♂M., ♂M. sabemos... ¿Me sigue?

♂M.: Yo estoy a gusto, estoy a gusto, de verdad que sí

**Moderadora 1:** La pregunta era en qué medida este trabajo le ha ayudado en su situación familiar

♂M.: Bueno... no vamos a decir al 100% pero por lo menos vamos tirando, como dicen los españoles, tirando el día a día... el mes a mes... para lo que alcanza, para lo que alcanza, no para más nada. Aquí estamos en verdad en verdad muy muy a gusto pero bueno, es lo que nos ha tocado y lo que hay, vamos a ver si cuando salgamos de este covid buscamos otra cosa que hacer pero por el momento estamos bien ahí porque tenemos tiempo por lo menos

**Moderadora 1:** Aham

♂M.: Y eso es todo

**Moderadora 1:** Gracias. Eh... pues hemos terminado, hemos terminado el grupo de discusión, muchísimas gracias, gracias a todos, ha sido muy agradable, vamos a buscar a ♂J. todos para que nos firme el bonobús

♂M.: A ♂J. que le quiero ver en la estación de... del autobús para saludarlo

**Moderadora 1:** Bueno pues muchísimas gracias a todos por su disponibilidad, por sus... por sus testimonios y por su buen humor y... y buen trato, muchas gracias ¿eh? les agradecemos la confianza. Suerte con todo ¿eh?

*Se despiden todos y se mandan saludos, agradeciendo a las moderadoras Nieves y Susana.*