



Análisis de la PRL en trabajadores inmigrantes: propuestas de actividades preventivas y recursos de apoyo para la formación en PRL.

TRABAJO FIN DE MÁSTER
MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
CURSO 2017-2018 (GRUPO A)

Trabajo realizado por: ANDREA MARIA FERNÁNDEZ FERRER

TUTORIZADO POR: GEMA CANO DE LA CASA
FECHA DE ENTREGA: 12 DE JUNIO DE 2018



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D/D^a GEMA CANO DE LA CASA., Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado ANÁLISIS DE LA PRL EN TRABAJADORES INMIGRANTES: PROPUESTA DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y RECURSOS DE APOYO PARA LA FORMACION EN PRL y realizado por el estudiante D./D^a ANDREA FERNANDEZ FERRER

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 05/06/2018

Fdo.: GEMA CANO DE LA CASA
Tutor TFM



RESUMEN

El siguiente trabajo se centra en el análisis de la situación en la que las personas inmigrantes en España se encuentran en relación a la prevención de riesgos laborales. Este análisis nos permite ahondar en los riesgos añadidos que este grupo de la población puede presentar en comparación con la población autóctona, a la vez que concluir si éstos deben ser considerados como un grupo especialmente vulnerable.

Es importante destacar que la situación de los inmigrantes en España ha sido estudiada en diversas ocasiones mediante la realización de estudios demográficos y encuestas. No obstante, la mayoría de estos estudios se contextualizan en los años anteriores a la crisis económica, situación que ha afectado a las condiciones laborales tanto de nacionales como foráneos. Es preciso pues, el desarrollo de estudios actualizados donde, además, se profundice en los riesgos psicosociales a los que este grupo de trabajadores está expuesto.

Así pues, el objetivo de este trabajo es, en primer lugar, el de contextualizar la situación actual de los inmigrantes, destacar la importancia de la recopilación de datos estadísticos, e identificar los factores de riesgo específicos de este colectivo. En segundo lugar, se pretende proporcionar sugerencias a los empresarios o técnicos en PRL sobre posibles medidas preventivas a considerar y recursos para facilitar la formación en PRL a estos trabajadores.

PALABRAS CLAVE

Inmigrantes, Prevención de Riesgos Laborales, Formación, Riesgos, Extranjeros

ABSTRACT

This work focuses on the analysis of the situation of immigrant people residing in Spain regarding their Health and Safety at work. This analysis allows to further investigate the additional risks to which this group can be exposed comparing with the national population, as well as to conclude if this group should be considered as more vulnerable than the nationals to certain risks.

It is important to point out the fact that the situation of immigrants in Spain has been already studied several times by means of demographical studies and interviews. Nevertheless, the majority of these studies were undertaken over the years preceding the economic crisis, which has affected job conditions of Spanish workers and immigrants. Thus, promoting new and up to date research is required, and getting a deeper insight of the psychosocial risks this group of people are exposed to is also necessary.

Therefore, the purpose of this work is, firstly, to set the background of the situation which immigrants are in nowadays, and identify specific risk factors. Secondly, this work is to suggest some ideas to the employers about preventive measures that could be implemented in the workplace, and different resources to enhance training related with Health and Safety at work.

KEY WORDS

Immigrants, Health and Safety, Training, Risks, Foreign workers

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	5
2. INTRODUCCIÓN	7
3. OBJETIVOS	10
4. ANÁLISIS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TRABAJADORES INMIGRANTES	11
4.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	11
4.1.1. Datos previos a la crisis económica	11
4.1.2 Situación tras la crisis económica	13
4.2 ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	16
4.3 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	18
5. INVESTIGACIÓN Y FACTORES DE RIESGO ESPECÍFICOS DE ESTE COLECTIVO	21
5.1 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	21
5.1.1 Investigación cualitativa: utilización de cuestionarios.	23
5.2 FACTORES DE RIESGO Y BARRERAS ESPECÍFICAS.....	25
5.2.1 Riesgos relacionados con la precariedad laboral.	26
5.2.2 Factores de riesgo relacionados con las diferencias culturales y nacionalidad... ..	28
5.2.3 Cuestión de género.....	30
5.2.4 Barreras y riesgos asociados al idioma	31
5.2.5 Riesgos relacionados con una formación en PRL inadecuada	32
5.2.6 Barreras en el ámbito de la vigilancia de la salud.....	34
5.2.7 Repercusiones en el ámbito psicosocial.....	35
6. PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS	37
6.1. SUGERENCIAS DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA EMPRESA	38
6.2. IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN ADAPTADA AL GRUPO	41
6.3. RECURSOS PARA LA FORMACIÓN EN PRL.....	44

7. RESULTADOS	47
8. CONCLUSIONES	51
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
10. BIBLIOGRAFÍA	63
11. ANEXOS	67
ANEXO I.....	67
ANEXO II.....	71

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: Número de nacidos en el extranjero registrados en España en 2007, según el lugar de nacimiento y el sexo. Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la ENI (8).	13
Tabla 2: Población extranjera residente en España en 2016 según nacionalidad. Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE (19).....	15
Tabla 3: Tasa de incidencia de accidentes de trabajo en trabajadores extranjeros según nacionalidad durante el año 2008. Fuente: elaboración propia a partir de las Tasas de Incidencia calculadas por el INSHT (29).....	17
Tabla 4: Tasas de incidencia de accidente de trabajo en trabajadores españoles y extranjeros durante el año 2008. Fuente: elaboración propia a partir de las Tasas de Incidencia calculadas por el INSHT (29).	17
Tabla 5: Actividades sugeridas para el cambio de actitudes preventivas, por fases. Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en la NTP 493 (60).....	42
Figura 1: Factores de riesgo y barreras específicas de los trabajadores de nacionalidad extranjera.	25
Figura 2: Partes fundamentales en la mejora de las condiciones laborales de trabajadores inmigrantes.....	37
Imagen 1 e Imagen 2: Ejemplos de señalización de seguridad adaptada a diferentes idiomas (58; 59).....	40

1. JUSTIFICACIÓN

El siguiente Trabajo de Fin de Máster, realizado para profundizar en los conocimientos adquiridos durante el estudio del máster en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), tiene como finalidad la de realizar un análisis exhaustivo de la situación en la que se encuentran los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral, desde la perspectiva de un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

La importancia del análisis de esta cuestión recae principalmente en la trayectoria histórica que España ha tenido como país receptor de un gran número de inmigrantes. La tendencia a recibir extranjeros, a pesar de la recesión económica sufrida, continúa en ascenso tal y como se mostrará más adelante. Por lo tanto, es imprescindible el tener en consideración las posibles barreras específicas que este colectivo pueda afrontar, y que puedan suponer un riesgo añadido.

Por otro lado, a pesar de no estar enmarcado en ninguna de las especialidades preventivas en particular, este trabajo está profundamente vinculado a todas ellas. Por ejemplo, la *Seguridad en el Trabajo* y la *Higiene Industrial* se podrán ver comprometidas si un trabajador inmigrante no ha entendido las indicaciones de seguridad o si en su anterior vida laboral la PRL no jugaba un papel importante en la empresa. Esto podría afectar tanto a su propia seguridad como a la de sus compañeros, por lo que una adecuada formación en PRL, adaptada a su idioma y conocimientos previos es fundamental para disminuir los riesgos.

Asimismo, el estudio de la *Ergonomía* y la *Psicosociología* en este grupo de personas puede ser muy interesante si asumimos que, como se ha visto en varios estudios, los trabajos que los inmigrantes desarrollan comúnmente suelen ser trabajos en el sector servicios, la construcción y la agricultura, que además están asociados frecuentemente a una mayor precariedad laboral (1; 2; 3).

Por último, en cuanto a la *Medicina del Trabajo*, que estudia las posibles enfermedades profesionales o accidentes de trabajo que pueda sufrir un trabajador y las consecuencias para su salud, sería información muy valiosa el conocer si hay una relación proporcional directa entre accidentabilidad, enfermedad e inmigración, para de esta forma poder diseñar e implementar medidas preventivas enfocadas a este colectivo.

Además, este trabajo nace desde la convicción de defender el enorme valor que se debe dar a orientar cualquier actividad formativa a las particularidades del grupo al que nos dirigimos. En este caso en particular, ciertas características como pueden ser el idioma, la

cultura o los conocimientos previos, pueden afectar profundamente a los resultados de la formación impartida y al comportamiento posterior que el trabajador tenga en la empresa. Así pues, asegurar una buena comunicación y formación es imprescindible a la hora de desarrollar nuestro trabajo como formadores en PRL.

En conclusión, este trabajo se crea con el objetivo de proporcionar información valiosa para los empresarios y los técnicos de prevención, quienes deben velar por que estas personas reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades en el mundo laboral que una persona con nacionalidad española. Para ello, es necesario el profundizar más en la situación que este colectivo vive en las empresas, mediante el desarrollo de nuevas líneas de investigación y de herramientas de recolección de datos.



2. INTRODUCCIÓN

El concepto de *inmigrante* se puede definir, tal y como se establece en la Real Academia Española, como una persona que llega a otro país distinto al suyo propio para instalarse en él (4). No obstante, este concepto es algo más complejo, ya que la mayoría de las veces está relacionado con la concepción y los posibles prejuicios que puede tener la población anfitriona sobre la inmigración. Aún en estos últimos años, según señala la Fundación Alternativas en un estudio realizado en 2015, en la mente de aproximadamente un tercio de la población española, existía la idea de que inmigrantes son aquellos que vienen a este país sin estudios, con pocos recursos económicos y con intención de obtener cualquier tipo de trabajo. Un 63% de la población creía que los inmigrantes son los responsables de la caída de los salarios a nivel nacional o que éstos perjudican a la población autóctona puesto que les “quitan el trabajo”. La gran mayoría también demostró creer que los inmigrantes ocupan los puestos de trabajo que los nacionales rechazan (5). Estas ideas preconcebidas no deberían ser generalizadas a todo el colectivo, y son además falsas. Sin la presencia de trabajadores extranjeros, la economía española no podría haber crecido como lo hizo en los años anteriores al 2005-2008, y además, para poder aspirar a continuar con un crecimiento económico en el futuro, la presencia de trabajadores inmigrantes es indispensable (6; 7).

A pesar de que este pensamiento generalizado no se puede aplicar a todos y cada uno de las personas extranjeras, es necesario centrar este trabajo en el grupo de inmigrantes que más vulnerables pueden ser y que puede que estén expuestos a más riesgos. Para delimitar las características de este grupo especialmente sensible se utilizará la diferenciación empleada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta Nacional de Inmigrantes realizada en el año 2007. En este estudio se establecen tres tipos distintos de tipología migratoria: personas mayores de 65 años desocupadas; personas entre 16 y 64 años con estudios superiores y no subempleadas (que por normal general tendrán unas buenas condiciones de trabajo y sus riesgos laborales se asemejarán más a la población española); y el resto de personas nacidas en el extranjero (8). De aquí en adelante, este trabajo se centrará en el último grupo, al ser el predominante - casi 4 millones de inmigrantes de éste grupo registrados en 2007 frente a unos 700.000 de los otros dos grupos aproximadamente (8; 7).

En otras palabras, otra clasificación más sencilla sería la de dividir el mercado laboral actual en dos niveles: un primer nivel donde hay buenos sueldos y buenas condiciones laborales (donde se encontrarían los trabajadores españoles e inmigrantes de países de renta

alta y/o con estudios); y por otro lado, un segundo nivel con sueldos bajos y malas condiciones laborales (generalmente ocupado por inmigrantes procedentes de fuera de la unión europea, que suelen llevar a cabo los trabajos que por norma general los autóctonos rechazan) y en los que se centrará este trabajo (9).

Tras profundizar en el concepto de inmigración, también es necesario definir el concepto de *precariedad laboral*, asociado en múltiples ocasiones a trabajadores inmigrantes. Porthé et al. analizan en un estudio la relación entre precariedad laboral y la inmigración, y relacionan este concepto con estrategias empresariales como la subcontratación, el empleo temporal, la reducción de personal fijo o los contratos laborales con limitados derechos sociales (2). Además, destacan las posibles consecuencias que esta situación de precariedad puede acarrear a los trabajadores inmigrantes en detrimento de su salud, como problemas psicosociales relacionados con la insatisfacción laboral e inseguridad, que han sido acrecentadas con la crisis económica (3). Estas consecuencias y algunos consejos para intentar prevenirlas se analizarán más adelante en la parte central del trabajo.

Asimismo, no es solamente en España donde los trabajadores inmigrantes están expuestos a climas más arduos que los nacionales, sino que en varios estudios realizados en otros países se llega a la misma conclusión. La relación entre trabajadores extranjeros y trabajos poco deseados o también llamados en inglés “3-D Jobs: Dirty, Dangerous and Demanding” (10) es evidente y he ahí la necesidad de realizar este trabajo.

En cuanto a la **metodología** empleada en este proyecto, se ha realizado una investigación documental sobre el tema, seguido de una discusión sobre los aspectos más relevantes y la elaboración de unas conclusiones finales. Esto se ha llevado a cabo mediante la realización de una búsqueda de literatura científica, documentación gris, y a través de la consulta de otros recursos disponibles en portales web tanto españoles como internacionales.

La realización de esta búsqueda se ha llevado a cabo mediante la consulta en PubMed, Google Scholar y Google, con la utilización de los términos: “*inmigración*”, “*inmigrantes*”, “*PRL*”, “*formación*”, “*accidente laboral*”, “*prevención de riesgos*”, “*extranjeros*”, “*crisis*”, “*Health and safety*”, “*occupational*”, “*risks*”, “*immigration*”, “*migrant*”, “*foreigner*”. De todos los artículos y recursos encontrados, se han seleccionado los más notables y los que contienen información de mayor utilidad para así poder elaborar un trabajo que recopile y analice la bibliografía más valiosa.

Así pues, tras la definición de los principales términos relacionados con este tema, las referencias a las investigaciones previas y la presentación de la metodología utilizada, es preciso señalar las partes que forman el conjunto de este proyecto. Este trabajo consta de

tres partes, una primera y segunda parte mayoritariamente descriptivas y analíticas, y una tercera parte enfocada al mundo laboral.

En la primera parte se profundiza en el análisis de la situación actual de los inmigrantes en España, proporcionando datos estadísticos. También se analiza la accidentabilidad laboral en este grupo y, además, se hace mención a ciertos aspectos legislativos que son relevantes.

Por otro lado, en la segunda parte se resalta la importancia de continuar investigando y recopilando datos sobre este tema para poder así mejorar las condiciones de este grupo de trabajadores. Se sugiere, asimismo, la necesidad de enfocar los estudios en las variables menos estudiadas hasta el momento, que son los riesgos psicosociales, utilizando una estrategia predominantemente cualitativa mediante el uso de encuestas. A continuación, se examinan los factores de riesgo intrínsecos de los trabajadores inmigrantes, así como otro tipo de barreras a las que pueden estar sometidos en el área laboral.

Por último, la tercera parte trata de sugerir propuestas a empresarios u otro público interesado sobre actividades o medidas que se pueden tomar para apoyar a estos trabajadores y reducir riesgos. De estas medidas, las más importantes están relacionadas con el área de la formación y la información. Por lo tanto, el trabajo progresa hacia esta cuestión, de forma que se sugieren recursos y herramientas para mejorar la comunicación y/o formación con este público.

Para finalizar, el texto termina exponiendo una serie de conclusiones, extraídas tanto de fuentes bibliográficas como propias. Estas conclusiones se extraen tras la realización de un análisis y valoración crítica de los datos e información obtenida durante la realización del trabajo.

3. OBJETIVOS

Como veremos más adelante, la inmigración en España supone aproximadamente entre un 10-12% de la población total, cifra que no ha variado demasiado en los últimos diez años a pesar de la reciente crisis económica. Esta cifra nos sitúa entre los cinco primeros países de la Unión Europea con mayor número de inmigrantes registrados (11). Es por este motivo que es imprescindible el estudio de las condiciones laborales y los riesgos a los que están sometidos estos trabajadores, lo que constituye el **objetivo general** de este Trabajo de Fin de Máster.

En cuanto a los **objetivos específicos**, se pueden enumerar los siguientes:

- Comunicar al público que pueda estar interesado la situación laboral de trabajadores inmigrantes, en base a los estudios disponibles realizados sobre el tema en los últimos años.
- Sensibilizar al empresario, técnico de PRL u otras personas involucradas sobre los riesgos a los que está expuesto este colectivo.
- Destacar la importancia de la realización de estudios epidemiológicos e investigación que aporten datos relevantes y representativos.
- Servir como guía o material de consulta, aportando sugerencias y propuestas que puedan mejorar la práctica diaria en las empresas.
- Concienciar sobre la importancia de la adaptación de las actividades formativas en PRL al público, en este caso, trabajadores inmigrantes para así potenciar al máximo las oportunidades de aprendizaje.

4. ANÁLISIS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TRABAJADORES INMIGRANTES.

4.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

4.1.1. Datos previos a la crisis económica

En este primer apartado del trabajo, se pretende describir y analizar, de forma más detallada, la tendencia migratoria que se ha observado en España durante la última década, aportando datos demográficos extraídos de diversas fuentes.

Centrándonos en los últimos diez años, etapa en la que se han producido los cambios migratorios más relevantes –boom migratorio y crisis económica– es importante comenzar citando los datos obtenidos en 2007, cuando el Ministerio de Trabajo e Inmigración, la Universidad Complutense de Madrid y el Instituto Nacional de Estadística decidieron por primera vez realizar un estudio detallado de la situación y las características demográficas de las personas extranjeras residentes en España. Este trabajo, llamado “Encuesta Nacional de Inmigrantes” (ENI), consistió en la realización de encuestas y entrevistas a unas 20.000 personas extranjeras, junto con el posterior análisis de la información recabada (1). De esta encuesta, se extrajeron varias conclusiones, entre ellas, una de las más relevantes fue la de las razones que impulsan a los extranjeros a venir a nuestro país. Mediante este estudio, se concluye que las motivaciones más importantes son económicas y, además, las expectativas de mejorar sus condiciones laborales y la calidad de vida para ellos mismos y sus familias (1; 9)

En el periodo de tiempo en el que dicho estudio fue realizado, el número de inmigrantes en nuestro país ascendía a nada más y nada menos que un total de 4.526.522 personas, es decir, aproximadamente un 10% del total de la población de España (1).

Otra información significativa de esta encuesta es la de los sectores laborales en los que la mayoría de inmigrantes trabajan. Los sectores más populares entre este colectivo son el sector servicios y la construcción, con un porcentaje de un 64% y un 19% de trabajadores registrados respectivamente. Por otro lado, la ENI constata que un gran número de trabajadores inmigrantes ocupan puestos que se encuentran por debajo de sus cualificaciones y estudios en sus países originales, lo que puede derivar en ciertos riesgos psicosociales para el trabajador.

Otros datos que pueden suponer un riesgo añadido puede ser el hecho de que una proporción de trabajadores se ven afectados por la situación socioeconómica en la que sus familias se encuentran en sus países de origen. El 39% de los inmigrantes entrevistados enviaba dinero fuera de España, lo que puede también suponer un grado mayor de riesgos puesto que “quieren” o “necesitan” trabajar de forma más intensa para aumentar sus ingresos y poder así enviar estas remesas a sus familiares (12). Así pues, se calculó que un 48% de los trabajadores mantenía más de dos empleos, mientras que un 23% declaró tener dos empleos, y un 28% solamente estar suscrito a un solo contrato (1).

Por otro lado, la proporción de trabajo temporal de los extranjeros prácticamente duplica la de los nacionales según un estudio realizado en 2011. Además, este estudio coincide con el anterior al observar en esta población el efecto denominado como “sobrecualificación”, que consiste en la ocupación por parte de inmigrantes con estudios superiores de puestos de trabajo poco cualificados, dificultando la movilidad ascendente de este sector, y que perjudican gravemente la integración en la sociedad huésped (13; 12). Según estudios del INE en relación a su base de censos de 2011, aproximadamente el 50% de los extranjeros entre 16 y 64 años ocupados, considera que están desempeñando un trabajo por debajo de sus posibilidades o cualificaciones (14) lo que, como se ha señalado anteriormente, puede afectar su bienestar psicosocial.

Así pues, tal y como se ha explicado en la introducción de este trabajo, estas y otras particularidades pueden suponer un mayor riesgo a sufrir precariedad laboral. Como señalan Porthé et al. en su estudio, técnicas como la subcontratación, la temporalidad, la reducción del personal fijo o los contratos con limitados derechos sociales, están en muchos casos relacionados con la población inmigrante, suponiendo para ellos una mayor exposición a estos climas laborales de inseguridad (2). Además, se ha estudiado que es más frecuente encontrar situaciones precarias entre los trabajadores que vienen de países de renta baja (12). Las posibles consecuencias de esta precariedad laboral, pueden ser muy variadas, y en concreto, pueden afectar a la salud física y psicosocial de los individuos, situación que, además, ha sido acrecentada con la reciente recesión económica sufrida en el país (3).

Es también importante aclarar la procedencia de las personas inmigrantes, lo que nos dará información válida para interpretar más en profundidad las experiencias vividas por este sector de la población. En la siguiente tabla, se puede observar que, del cómputo total de hombres y mujeres, las nacionalidades predominantes en el año 2007 fueron las de la Latinoamérica, seguido de la Unión Europea y, en tercer lugar, los nacidos en el Norte de África o el Magreb.

NÚMERO DE NACIDOS EN EL EXTRANJERO REGISTRADOS EN ESPAÑA EN 2007, SEGÚN EL LUGAR DE NACIMIENTO Y EL SEXO.

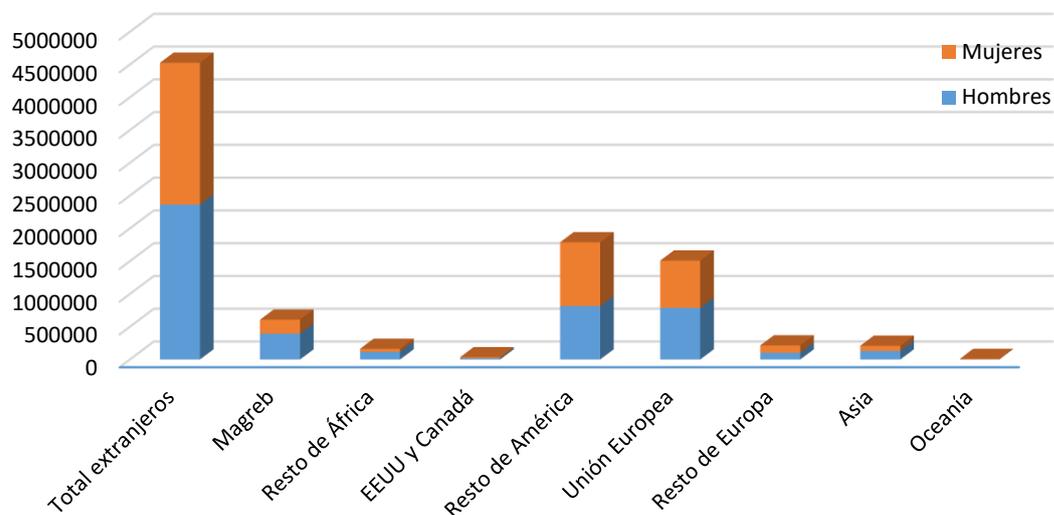


Tabla 1: Número de nacidos en el extranjero registrados en España en 2007, según el lugar de nacimiento y el sexo. Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la ENI (8).

No obstante, todo este análisis se basa en estudios y encuestas anteriores a un evento socio-económico que ha influido enormemente en múltiples áreas de nuestra sociedad en la última década, esto es, la crisis económica. A continuación, se va a describir los efectos que dicha crisis ha podido tener sobre la población inmigrante y a analizar si esto ha podido aumentar la exposición a riesgos laborales por parte de este colectivo.

4.1.2 Situación tras la crisis económica

La crisis económica que comenzó en España alrededor del año 2008, como se puede suponer, ha producido un gran impacto en las corrientes migratorias (15; 3). Los efectos de dicha crisis se podrían resumir, a priori, en la reducción del número de inmigrantes llegados a las fronteras españolas, el aumento de la salida de extranjeros de vuelta a sus países de origen u otros destinos, y el aumento en la emigración de ciudadanos españoles a otros países. No obstante, es preciso analizar los datos más en profundidad antes de poder extraer dichas conclusiones.

El cambio en el patrón migratorio acontecido en estos últimos años es de vital importancia a la hora de analizar los posibles riesgos añadidos a los que pueden estar sometidos en materia de PRL los trabajadores inmigrantes (3). Aunque la crisis ha propiciado

un aumento en la salida, los instrumentos para medir esta salida de extranjeros no son tan precisos como los registros de entrada, lo que puede enmascarar y dificultar la obtención de estadísticas legítimas, impidiendo así el conocer la situación real de este colectivo (15).

Paradójicamente, la crisis parece no haber sido la responsable de un gran incremento en la salida de extranjeros del territorio español, sino que, por el contrario, ha reducido la llegada de éstos al país (9). Aun así, los inmigrantes son unos de los colectivos que más ha sufrido con dicha crisis ya que un gran número formaba parte de los sectores laborales que más se han visto afectados por la recesión, como son el sector de la construcción y el sector servicios (6; 16).

En relación a las consecuencias negativas que la crisis ha traído a la población extranjera, Valero-Matas, et al. describen en su artículo la situación que este colectivo ha vivido en los últimos años (9). El porcentaje de desempleo de la población española en general llegó en 2013 a ser un 26.03%, mientras que, para la población inmigrante alcanzó ese mismo año un 36.5%, habiendo afectado además en mayor proporción a hombres que a mujeres debido a las características de los trabajos que cada ambos sexos suelen realizar.

Como ya se ha dicho, la construcción y los trabajadores con contratos temporales han sido los más afectados por la crisis, puestos que sustentan mayoritariamente inmigrantes (6; 17). También este sector de la población ha sufrido más riesgo de perder el empleo que la población autóctona, tal y como se concluye en el estudio realizado por Medina et al (6), y donde los datos recolectados no son suficientes para concluir si este suceso está relacionado con algún tipo de discriminación laboral o no. La combinación de este efecto de la recesión económica junto con la ya estudiada “etnoestratificación laboral” - situación en la que los trabajadores extranjeros son los que ocupan los puestos con menos requerimientos a nivel de cualificación laboral, con mayor temporalidad y peores salarios- pueden perjudicar gravemente la salud física y psicosocial de los trabajadores inmigrantes y pone a estas personas en especial desventaja y vulnerabilidad (9).

No es hasta 2014 que la población inmigrante comienza a notar una mejora en la ocupación. Habiendo sido este colectivo el más afectado en los años previos, a partir de 2014 se invierte la balanza, y el crecimiento del empleo en inmigrantes presenta una mejoría más elevada respecto a los nativos (18). No obstante, la mayoría de los riesgos intrínsecos a este colectivo seguirán presentes, por lo que es fundamental su estudio y la concienciación de la población respecto al tema.

Centrándonos en los datos estadísticos más recientes del INE, los altibajos socioeconómicos de los últimos años, han dejado a la población total de inmigrantes residentes en España en cifras similares a las de 2007 (19; 20), habiéndose producido el pico mayor de inmigración en el año 2011, con 5,7 millones de extranjeros registrados (21). Los últimos datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social muestran un total de 5 millones de extranjeros residentes en España a fecha de junio de 2017, incluyendo en este grupo a todos los grupos de edades y nacionalidades, pero sin contar los posibles inmigrantes que no tengan permiso de residencia ni estén regularizados por el registro (22).

Por otro lado, al analizar el panorama laboral, el número de personas extranjeras en situación de alta laboral, cotizando a la seguridad social, ha disminuido ligeramente. Frente a casi los dos millones registrados en 2007, los datos más recientes muestran unos 1,89 millones a fecha de marzo de 2018 (23). Esto puede estar relacionado con los extranjeros que, al haber residido durante un tiempo determinado en el país, han obtenido durante estos últimos años la nacionalidad española, “deshinchando” de alguna manera esta cifra (24). Es fundamental recordar que, a pesar de que un número de inmigrantes hayan podido obtener la nacionalidad española, éstos aún forman parte de los grupos de trabajadores vulnerables de los que trata este trabajo y se deben tener en cuenta a la hora de realizar encuestas o planes de actuación.

En cuanto a nacionalidades, en la siguiente tabla se aprecia que el origen de los extranjeros que residen en nuestro país ha cambiado. Al contrario que en 2007 cuando la mayoría de inmigrantes procedían del Magreb y Latinoamérica, actualmente, se han igualado a ellos los inmigrantes procedentes de Rumanía.

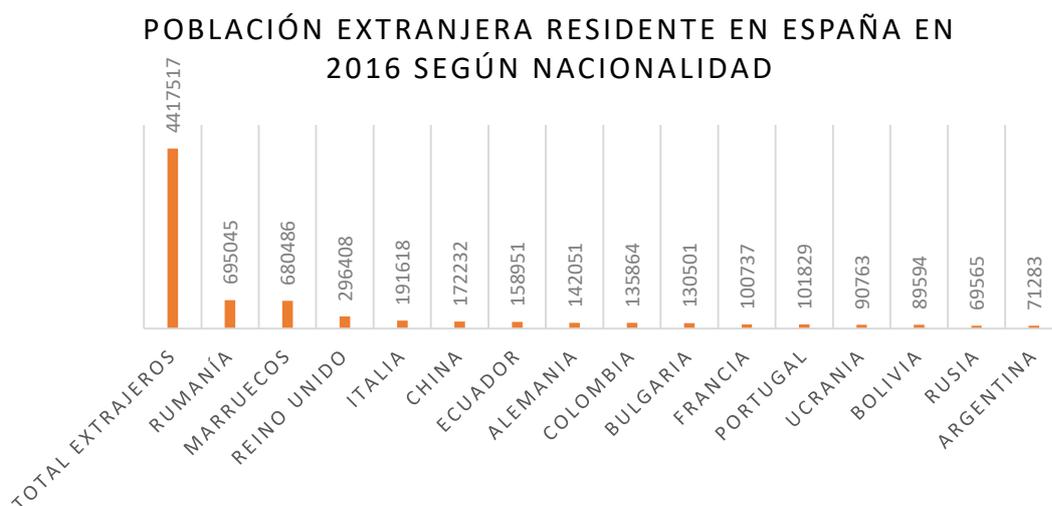


Tabla 2: Población extranjera residente en España en 2016 según nacionalidad. Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE (19).

Una vez se ha analizado de forma general la población inmigrante en España y el impacto que la crisis ha tenido, se pasará a analizar un punto más concreto relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales, esto es, la accidentabilidad y los índices de morbilidad laboral de dicho colectivo.

4.2 ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se ha establecido en diversos estudios, que los inmigrantes al llegar al país receptor, suelen presentar mejor estado de salud general que la población anfitriona. No obstante, al aumentar el tiempo que permanecen en el país, esta “ventaja” llamada “efecto del inmigrante sano” va desapareciendo debido a las condiciones laborales y los riesgos especiales que una gran parte de esta población sufre (25).

Una de las conclusiones de este trabajo es que existe una mayor vulnerabilidad en los trabajadores inmigrantes de sufrir accidentes de trabajo o contraer enfermedades profesionales, en comparación con los trabajadores nacionales. Sin embargo, la literatura y la investigación sobre las tasas de accidentes laborales y otros problemas de salud laboral son escasas. Además, no se comenzó a publicar datos relacionando estas variables con la variable de nacionalidad hasta el año 2008 (26).

La tasa de siniestralidad, que nos indica la incidencia de los accidentes de trabajo en un grupo determinado de personas en el periodo entre 2008 y 2010 ha demostrado ser mayor para los trabajadores inmigrantes. A pesar de que en el último año esta diferencia se ha reducido un 50% aproximadamente, la conclusión general es que el riesgo relativo en extranjeros es más elevado que el de la población autóctona (27), especialmente en los incidentes graves y mortales. Además, en este mismo artículo se analiza que son los africanos lo que mayor riesgo de accidente presentan (26).

Esta conclusión no solo se ha obtenido en estudios realizados en territorio español, sino también en otros a nivel internacional. En una investigación realizada en Reino Unido, Dinamarca y en los Países Bajos (28), se concluye que los trabajadores extranjeros - en especial los procedentes de Europa del Este - forman un grupo más vulnerable que los trabajadores autóctonos de dichos países. Asimismo, en el artículo se destaca que la información recopilada sobre el tema no es suficiente y, al igual que ocurre en España, es necesario el profundizar aún más en los motivos y la magnitud del problema.

El INHST en el año 2008 publicó un informe sobre condiciones laborales y siniestralidad en la población inmigrante, de donde se han extraído los datos para la elaboración de las tablas que se presentan a continuación (29). Este informe proporciona información de gran utilidad estadística, ya que analiza las tasas de incidencia de accidentes laborales de los trabajadores extranjeros en función del tipo de lesión, sexo, tipo de contrato, gravedad, sector, rama de actividad, etc.

TASA DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN TRABAJADORES EXTRANJEROS SEGÚN NACIONALIDAD DURANTE EL AÑO 2008.

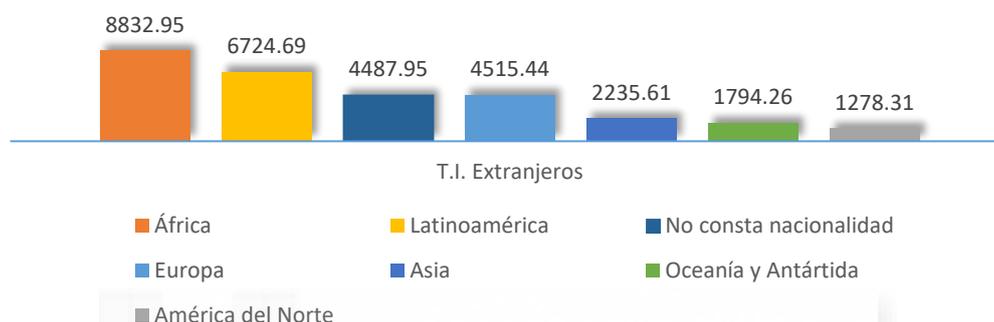


Tabla 3: Tasa de incidencia de accidentes de trabajo en trabajadores extranjeros según nacionalidad durante el año 2008. Fuente: elaboración propia a partir de las Tasas de Incidencia calculadas por el INSHT (29).

Aquí se aprecia que, en efecto, son los trabajadores africanos y latinoamericanos los que presentan una mayor incidencia de accidentes laborales durante la jornada laboral, siendo necesarias nuevas líneas de investigación que analicen el porqué de este acontecimiento.

Por otro lado, al comparar las tasas de incidencia de trabajadores extranjeros con nacionales, se puede observar que, en todas las categorías de accidente laboral, la tasa en extranjeros es superior que la de trabajadores españoles.

TASAS DE INCIDENCIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRABAJADORES ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS DURANTE EL AÑO 2008.

	LEVE	GRAVE	MORTAL	TOTAL
T.I. TRABAJADORES EXTRANJEROS	6.500, 83	58,73	7,62	6.567, 18
T.I. TRABAJADORES ESPAÑOLES	4.842, 98	41,57	4,79	4.889,34

Tabla 4: Tasas de incidencia de accidente de trabajo en trabajadores españoles y extranjeros durante el año 2008. Fuente: elaboración propia a partir de las Tasas de Incidencia calculadas por el INSHT (29).

Puesto que estos estudios se centran en datos ya antiguos, es necesario revisar las estadísticas más recientes. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social publica cada año un resumen de las estadísticas de accidentes de trabajo. En el del año 2016, un 10% de todos los accidentes de trabajo se produjeron en trabajadores con nacionalidad distinta a la española, siendo en este caso los trabajadores de Rumanía los más accidentados (30). Este informe no aporta información mucho más detallada, siendo necesario el cálculo de la tasa de siniestralidad y accidentabilidad para poder obtener datos más representativos. En este informe del ministerio, se calculan diversos índices de incidencia en función de múltiples variables, pero en ninguno de estos análisis se incluye la nacionalidad, aspecto fundamental a la hora de interpretar y sacar conclusiones respecto a la vulnerabilidad de la población inmigrante.

Asimismo, las estadísticas aportadas por el Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de enfermedades agravadas por el trabajo (PANOTRATSS) sí proporcionan cierta información relativa a personas de otra nacionalidad, aunque es una información muy escueta y debería ser desarrollada y analizada más en profundidad. En este informe anual para el año 2016 del CEPROSS y PANOTRATSS se informa de que, del total de las enfermedades profesionales, el 7,15% corresponden a trabajadores inmigrantes (31). Esta información, tal y como sucede en las estadísticas de accidentes laborales, no profundiza lo suficiente en las distintas variables y condiciones que influyen en dicho porcentaje.

Así pues, es absolutamente necesario el averiguar y analizar los posibles motivos por los que los accidentes de trabajo se dan en mayor proporción en trabajadores extranjeros, para así poder estudiar a fondo los factores de riesgo y actuar sobre ellos (32).

4.3 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Antes de entrar a describir los riesgos y medidas preventivas del sector de la población del que versa este trabajo, es importante definir el contexto legislativo que abarca la Prevención de Riesgos Laborales y que pueda estar especialmente relacionado con los trabajadores de nacionalidad extranjera.

En primer lugar, se ha de mencionar la Nota Técnica de Prevención dedicada a la PRL en trabajadores inmigrantes, esta es, la NTP 825, publicada en el año 2009 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (33). Las NTP del INSHT a pesar de no servir como norma de obligado cumplimiento, sirven como una guía de gran utilidad para

empresarios y técnicos de prevención, u otro público interesado, donde se establecen pautas claras y sugerencias de buenas prácticas.

Estas guías son de gran utilidad, ya que de alguna forma compendian las normas e información más importante sobre un tema en concreto. Se podría considerar como algo muy positivo el hecho de que el INSHT haya creado una guía centrada en las personas inmigrantes, reconociendo los riesgos que éstas sufren. Tras la revisión de esta NTP, cabe destacar que su contenido, a pesar de ser algo antiguo, es bastante completo y describe apropiadamente las características de este colectivo y las posibles medidas a implementar. Éste es un gran recurso de apoyo para la concienciación al público sobre los hándicaps y riesgos a los que los trabajadores extranjeros pueden estar sometidos, y sobre qué medidas adoptar.

Cogiendo como base este documento, y adaptándolo a investigaciones recientes, sería de gran utilidad el desarrollo de una guía similar y actualizada en la que se profundice más aún en cada cuestión, aportando recursos específicos como pueden ser, por ejemplo, fichas informativas de PRL para los trabajadores en distintos idiomas (34).

Por otro lado, si nos centramos en la legislación propiamente dicha, la importancia de asegurar que los trabajadores inmigrantes reciben una correcta formación e información está recogida en varios documentos. Nacionalmente, la Ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 14, 18 y 19 especifica que el empresario está en la obligación de asegurar la seguridad del trabajador, y de garantizar que la formación teórico-práctica que éste reciba esté adaptada para que así pueda desempeñar su trabajo de forma segura (35).

Internacionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es una de las agencias de las Naciones Unidas, lucha por mantener los derechos laborales, estableciendo normas de trabajo y fomentando la creación de programas que promuevan el trabajo justo para todas las personas (36). Según se cita en las memorias de la actividad de los estados miembros de la OIT y conforme con el artículo 1 del Convenio núm. 143: “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”, incluyendo los trabajadores que estén en situación irregular (37; 38).

Esta cláusula en el Convenio lleva a reflexionar sobre las condiciones de los trabajadores no dados de alta o sin permiso de trabajo que puede haber en España. Este grupo de trabajadores, además de la vulnerabilidad ya descrita anteriormente, son aún incluso más vulnerables al estar desarrollando un trabajo en un contexto de irregularidad e ilegalidad. La explotación laboral que deriva en la aglomeración de trabajadores ilegales en lugares con

condiciones de habitabilidad y servicios mínimos afectará gravemente a la salud de estos trabajadores (39).

Así pues, es necesario mencionar la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Esta ley obliga al empresario a asegurarse de que el trabajador a contratar posea el permiso de residencia y de trabajo. De no ser así, el sujeto sancionado será el empresario, mientras que los derechos laborales del trabajador se verán protegidos en todo momento, a excepción del cobro de la prestación por desempleo (40) . No obstante, la cuestión de la sobreexplotación y la contratación ilegal de inmigrantes y su regulación es un tema muy amplio y complejo, que, debido a las limitaciones de contenido de este trabajo, no se desarrollará en más profundidad.



5. INVESTIGACIÓN Y FACTORES DE RIESGO ESPECÍFICOS DE ESTE COLECTIVO

5.1 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Los apartados previos de este texto, hacen reflexionar sobre la cantidad y calidad de la información disponible relacionada con la población inmigrante que reside en España. Como se ha explicado anteriormente, la crisis económica por la que el país ha pasado, ha afectado profundamente tanto a nacionales como a extranjeros, especialmente en el mundo laboral. Así pues, teniendo en cuenta que son más los estudios disponibles realizados antes de esta recesión, es primordial el continuar con la recopilación de datos y su posterior análisis para así poder averiguar la situación que está viviendo este sector de la población en la actualidad.

Los datos epidemiológicos extraídos y analizados fuera de su contexto nos aportan información truncada, ya que solo permiten apreciar la magnitud del problema, sin dejar vislumbrar las posibles causas ni soluciones (28). Especialmente, las consecuencias que la precariedad laboral pueden tener para la salud física y psicológica de estas personas no están exploradas en detalle, siendo los artículos científicos sobre salud laboral en personas extranjeras muy limitados (2; 25; 27).

Ha sido estudiado por múltiples autores que la crisis económica ha desembocado en un aumento de la precariedad laboral y un empeoramiento de las condiciones laborales. Por lo tanto, es necesario la creación de nuevas líneas de investigación derivadas de los cambios en patrones migratorios para así poder evaluar el impacto y la resiliencia de la población inmigrante (3; 25).

En esta línea de investigación se comenzó en 2006 un proyecto llamado “Inmigración, Trabajo y Salud” (ITSAL) en el que varios grupos de investigadores en salud laboral colaboraron para ahondar más en profundidad en la situación que los trabajadores inmigrantes vivían, centrándose en sus impresiones, relaciones interpersonales, condiciones laborales y sus conocimientos sobre PRL. Los investigadores, procedentes de distintas universidades del país, realizaron un estudio en el que se combinaron técnicas cuantitativas y cualitativas, aportando como novedad el estudio cualitativo mediante el uso de entrevistas individuales y en grupos, lo que dio buenos resultados (27).

Por otro lado, tal y como se explica en una revisión bibliográfica realizada en 2014 donde se examina en profundidad la bibliografía disponible sobre el tema, se detecta además una barrera importante a la hora de presentar los resultados de los estudios. Esta barrera son las muestras tomadas, puesto que resulta muy complejo el obtener muestras que sean totalmente representativas del cien por cien de la población extranjera, ya que existen una gran variedad de grupos, características y circunstancias que este grupo presenta (25). Esto hace que los resultados obtenidos no se puedan extrapolar a la totalidad de la población inmigrante, dificultando así la investigación científica. Otras limitaciones metodológicas que se dan en las investigaciones realizadas hasta la actualidad son la falta de acuerdo o consenso al seleccionar herramientas de evaluación y la falta de estudios empíricos (41).

Asimismo, en esta misma revisión se destaca la necesidad de romper con la tradición de la tipología de los estudios realizados hasta la fecha. Tradicionalmente, todas las investigaciones realizadas han sido de carácter transversal (análisis del problema en una fecha en concreto), por lo que estos autores sugieren la necesidad de comenzar a realizar estudios longitudinales donde se pueda realizar un seguimiento de los mismos individuos durante un tiempo determinado y, de esta forma, extraer conclusiones más específicas (25; 34).

Es también importante destacar que en el territorio nacional existen diversos organismos que se encargan de la vigilancia de la evolución y de la situación en la que se encuentran las personas extranjeras en España. Uno de ellos es el Portal de Inmigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, donde se recoge la información relacionada a la normativa y programas de integración y otros asuntos que conciernen a los inmigrantes (42).

También se realizó en el Observatorio Permanente de la Inmigración un estudio sobre la integración de los inmigrantes en España desde un punto de vista multidisciplinar, abarcando el periodo de 2007 a 2015. Es fundamental continuar con este tipo de estudios en el futuro, ya que se necesita poder evaluar la situación de este colectivo más vulnerable para así poder influir en el desarrollo de políticas sociales (24).

5.1.1 Investigación cualitativa: utilización de cuestionarios.

Así pues, tras analizar las características y limitaciones de la investigación científica en este tema, es necesario señalar que, para optimizar los estudios enfocados en PRL y en la situación laboral de trabajadores inmigrantes, la investigación cualitativa es imprescindible.

En primer lugar, se debe tomar como ejemplo la ENI realizada en 2007 (8). En esta encuesta, se abordan temas muy importantes a la hora de investigar sobre las condiciones de vida y trabajo de las personas inmigrantes. Por ejemplo, se pide a los trabajadores que especifiquen el número de personas viviendo en la unidad familiar, así como el número de familiares dejados en su país de origen, factores que tendrán una gran influencia en la salud psicosocial de los trabajadores y que deberían tenerse en cuenta y analizarse en cualquier encuesta de esta índole.

No obstante, la ENI se centra principalmente en preguntas cerradas, lo que dificulta la interpretación de la información y la elaboración de conclusiones aclaratorias sobre los riesgos reales y percibidos de los trabajadores. Por ejemplo, las preguntas de dicha encuesta abarcan cuestiones como los tipos de trabajo, duración, sueldo y otras condiciones laborales, aunque no incluyen ninguna pregunta en la que el trabajador pueda indicar cómo fue su experiencia de adaptación sociocultural al país, o qué barreras percibe que pueden dificultar su integración social o laboral. Asimismo, es importante destacar que se realizó la traducción completa de la ENI a cinco idiomas distintos (inglés, francés, alemán, árabe y rumano) para poder así asegurar la fiabilidad de los resultados obtenidos (43).

Por el contrario, encontramos otros estudios como el realizado por la Fundación Mapfre en Asturias en el año 2007 (34) donde se propone un método de medición y análisis de las conductas hacia la PRL de un grupo de trabajadores extranjeros y autóctonos mediante la utilización de una escala tipo Likert, que consiste en la evaluación de una serie de afirmaciones a las que el trabajador debe valorar de mayor acuerdo a mayor desacuerdo. Las preguntas utilizadas en esta ocasión reflejan pensamientos y actitudes que los trabajadores perciben en su lugar de trabajo, dando una visión algo más subjetiva que la ENI. Algunos ejemplos de éstas preguntas son: *“En el trabajo, cada uno se dedica a lo suyo y debe cuidar de sí mismo; Formando a los trabajadores se evitarían accidentes; La mayor parte de los accidentes que sufre uno se deben a errores de los demás”*. Ésta escala de actitudes hacia la PRL pueden servir a los empresarios o técnicos de PRL a la hora de trabajar con este colectivo, para identificar conductas, actitudes y deficiencias hacia la PRL y así reforzar estos aspectos con ciertas actividades o formación específica.

Por otro lado, también resulta interesante la incorporación de preguntas abiertas en los cuestionarios, tal y como muestra el cuestionario cuatrienal realizado en Euskadi (44). En esta encuesta, las preguntas se asemejan a las realizadas por la ENI pero con la diferencia de que se incluyen preguntas relacionadas con la satisfacción laboral, discriminación o abusos laborales e integración social. Además, en el último apartado se da la oportunidad al trabajador de que escriba mediante texto libre otros problemas que le afecten y que no se hayan tratado previamente, siendo ésta una herramienta de gran valor para recabar datos y para poder detectar nuevos problemas.

Centrándonos más en los aspectos específicos de la PRL, en el cuestionario realizado por Jose Félix Tezanos y Verónica Díaz (7) se incluyen preguntas en las que el trabajador debe identificar los tipos de riesgos a los que está expuesto en su jornada laboral (caídas, golpes, cortes, exposición al sol, ruido, etc.), así como preguntas en las que se intenta identificar si el trabajador se ha visto en situaciones de discriminación por motivos de nacionalidad o si ha sufrido algún accidente de trabajo. Este tipo de cuestionarios son los que, aplicados a una empresa con un alto porcentaje de trabajadores extranjeros, pueden ser de gran utilidad a la hora de mejorar la prevención de riesgos en dicha empresa y, además, a redirigir las actividades formativas hacia las necesidades que tenga el grupo diana.

Por lo tanto, tras el análisis de estos estudios se puede concluir que para la elaboración de un cuestionario de calidad con el que se puedan recopilar datos objetivos y subjetivos sobre la situación laboral de los trabajadores extranjeros, se deben incorporar ciertos aspectos clave como son: preguntas que reflejen las actitudes ante la PRL; preguntas relacionadas con la existencia de discriminación o la experiencia subjetiva de emigrar; preguntas abiertas; identificación de riesgos, etc. Además, debe estar traducida a los idiomas de los trabajadores a entrevistar para optimizar así los resultados y asegurarnos de que las respuestas son fidedignas.

La elaboración de estas encuestas y el fomento de la investigación en el tema ayudará a conocer más en profundidad los factores de riesgo que este colectivo de trabajadores presenta en comparación con los trabajadores nacionales. Así pues, en el próximo apartado de este trabajo se va a profundizar en todos estos riesgos o barreras que se han identificado en la bibliografía científica tanto española como extranjera, explicando las características principales y peculiaridades de cada factor.

5.2 FACTORES DE RIESGO Y BARRERAS ESPECÍFICAS

Aunque a priori sería fácil pensar que los riesgos laborales a los que los inmigrantes están expuestos podrían ser los mismos que los que sufren los trabajadores nacionales - por ejemplo, el riesgo de caída, de exposición a compuestos químicos, o el de movimientos repetitivos - hay que tener en cuenta que la magnitud de estos riesgos está directamente relacionada con ciertos factores que pueden influir considerablemente. Así pues, debido a estos factores, se puede afirmar que la población inmigrante residente en España puede estar expuesta a algunos riesgos añadidos, convirtiéndolos en cierta manera y de forma generalizada, en personas más vulnerables que sus equivalentes nacionales para el mismo centro y puesto de trabajo (32).

A esta conclusión han llegado también las investigaciones realizadas en otros países, como por ejemplo el “Health and Safety Executive (HSE)” de Reino Unido que relacionan la falta de conocimientos sobre las leyes y procedimientos locales, los problemas con el idioma y comunicación, y las motivaciones de ganar cuanto más dinero posible en el menor tiempo son los responsables de los riesgos adicionales de los trabajadores inmigrantes (45).

Los factores de riesgo relacionados con trabajadores extranjeros más nombrados en la literatura son los que aparecen en la figura siguiente, estando todos ellos relacionados con el aumento de los riesgos psicosociales y la accidentabilidad laboral.



Figura 1: . Factores de riesgo y barreras específicas de los trabajadores de nacionalidad extranjera. Fuente: elaboración propia.

Es importante mencionar que todos estos factores pueden, sin ninguna duda, afectar a cualquier trabajador, sea cual sea su nacionalidad. Sin embargo, la peculiaridad que presentan los trabajadores inmigrantes es que con frecuencia suelen sufrir varios de éstos riesgos de forma simultánea, lo que acrecienta la magnitud de las consecuencias negativas que estas personas pueden sufrir. Ha llegado, pues, el momento de profundizar en estos riesgos específicos, describirlos y realizar un análisis más completo de cada uno de ellos.

5.2.1 Riesgos relacionados con la precariedad laboral.

Una gran variedad de estudios han concluido que la precariedad laboral está presente en una gran cantidad de los trabajos desempeñados por inmigrantes, tanto España como en otros países (1; 2; 3; 33; 39; 46). La precariedad laboral está relacionada, como hemos visto anteriormente, con la contratación irregular, los trabajos temporales, el trabajo en condiciones de inseguridad y las posibles situaciones socioeconómicas que el propio trabajador esté viviendo y que le lleven a verse en una posición en la que tenga que aceptar trabajos más peligrosos o con peores condiciones por temor a reprimendas, consecuencias desfavorables o la pérdida del empleo (2; 7; 29; 33; 39).

Al mismo tiempo, existe también evidencia que indica que las personas extranjeras recién llegadas al país suelen ocupar puestos relacionados con la agricultura, la construcción y el servicio doméstico, sectores donde se requiere un alto nivel de requerimiento físico y las condiciones laborales pueden llegar a ser algo peores que en otros sectores. En cambio, los inmigrantes son propensos a buscar un cambio hacia trabajos algo más estables en hostelería, industria o actividades comerciales cuando ya llevan cierto tiempo residiendo en el país, mejorando así potencialmente sus condiciones laborales. Por lo tanto, se puede concluir que existe una mejoría de la situación laboral de los extranjeros en función del tiempo que lleven residiendo en el país de acogida (7).

Cabe mencionar en este análisis de la precariedad laboral otras variables a tener en cuenta. Una de ellas es el de la exposición a conductas violentas en el puesto de trabajo, ya que según los estudios de condiciones laborales del INSHT en 2008, los trabajadores foráneos están más expuestos a recibir estas conductas (29). En cuanto a la duración de la jornada laboral, que está directamente relacionada con la calidad de vida, las jornadas de trabajo superiores a 9 horas y los largos tiempos de desplazamiento hasta el lugar de trabajo se suelen dar en el sector de la agricultura y la construcción, popular entre los inmigrantes (7).

También es importante, a la hora de analizar riesgos el tener en cuenta que los lugares de trabajo con condiciones de precariedad, distarán mucho de ser los lugares adecuados, lo que afectará al trabajador indudablemente. Además, el trabajo en condiciones extremas como pueden ser climáticas o de exposición a sustancias químicas es característico en este tipo de ocupaciones (7).

Por otro lado, en el año 2007 tuvo lugar una extensa investigación sociológica sobre las condiciones de vida y laborales de los trabajadores inmigrantes en España. En este trabajo se concluye que la falta de contrato laboral se produce más frecuentemente entre las mujeres de nacionalidad extranjera, debido principalmente a las tareas que éstas suelen ocupar tanto en áreas como la agricultura como el servicio doméstico y limpieza, lo que se explicará más adelante (7).

También es importante mencionar el trabajo realizado por el proyecto AGREE en Cataluña para luchar contra la explotación laboral de los trabajadores extranjeros en el sector de la agricultura (39). Como se ha estudiado, en este sector prevalece el trabajo temporal, el 73% de los trabajadores extranjeros en este sector presentan contratos temporales, frente al 62% de los trabajadores españoles, siendo los trabajadores africanos los que más se dedican a trabajos agrícolas. En este sector, se presenta una característica identificativa que es la diferenciación de los trabajadores entre los que tienen contratos más estables, a los que son contratados para campañas o temporadas específicas. Los primeros, suelen presentar niveles de integración social mayores y mejores redes de apoyo que los segundos.

Así pues, tal y como explican en el informe de este proyecto, la estimación y cuantificación de cifras reales sobre la explotación laboral severa en el campo de la agricultura es prácticamente imposible debido a la dificultad de obtener datos reales, puesto que este tipo de actividades suelen quedar sin registrar (39). Esta conclusión sobre el ámbito del trabajo de la agricultura se puede, por lo tanto, extrapolar a cualquier otro sector laboral, ya que las actividades irregulares y de sobreexplotación, siempre tienden a quedar sumergidas y muy pocas veces serán los trabajadores los que denuncien dichas situaciones abusivas por miedo a represalias, necesidad económica u otras consecuencias (12; 28). Ante estas situaciones, como se ha comentado anteriormente, los trabajadores inmigrantes presentan una especial vulnerabilidad al encontrarse en ocasiones en situaciones en las que no tienen más alternativa que aceptar estos trabajos abusivos (39).

Los autores de este estudio explican la dificultad extrema que tuvieron para poder entrevistar a los trabajadores inmigrantes que potencialmente se encontraban o habían estado en el pasado en situación de explotación laboral. Este trabajo expone condiciones de vida

deplorables, como puede ser el vivir en las mismas explotaciones agrícolas, sin posibilidad de desplazarse y bajo condiciones de insalubridad y hacinamiento, así como jornadas laborales extensivas y con condiciones deficientes de PRL y salarios hasta un 50% menores que los establecidos por convenio (39). La transcripción de algunos fragmentos de dichas entrevistas son muy ilustradores y descriptivos sobre la situación que estos trabajadores especialmente vulnerables pueden llegar a vivir y están recopiladas en el Anexo I de este trabajo.

5.2.2 Factores de riesgo relacionados con las diferencias culturales y nacionalidad.

En segundo lugar, cabe mencionar los riesgos asociados a las posibles diferencias culturales entre el trabajador inmigrante y sus compañeros/superiores o el sistema laboral per se. Así como las posibles situaciones de discriminación a las que estos trabajadores estén expuestos.

Esto es algo difícil de medir y es cuestión de debate tanto a nivel nacional como internacional, ya que faltan datos analíticos que ayuden a establecer si las causas de los accidentes laborales en este colectivo están directamente relacionadas con factores culturales o no (28; 46).

Las diferencias culturales pueden, potencialmente, modificar la actitud que el trabajador tenga frente a la PRL. El entorno que rodee al trabajador en este país, así como el entorno del que proviene en su país natal, o incluso las creencias religiosas pueden suponer un riesgo añadido (33). Las personas de una misma nacionalidad suelen compartir además ciertas características y comportamiento en relación a varias dimensiones: el individualismo o comportamiento en grupo; los roles de género; las relaciones con los mandos directivos, etc. Todas estas características influirán notablemente en las actitudes del trabajador en la empresa y en su percepción del riesgo (46). Esta teoría se ha propuesto en numerosas ocasiones, incluido en estudios realizados en otros países como Reino Unido (47). Esto no sucederá por supuesto en todos los casos, no obstante, vale la pena el tenerlo en cuenta a la hora de planificar las actividades preventivas de una empresa en la que haya trabajadores de distintas nacionalidades. Por ejemplo, será más difícil concienciar a un trabajador sobre los peligros de su puesto de trabajo si éste asocia que los accidentes son debidos al “destino” o derivados de creencias religiosas (33).

Asimismo, este tema de las diferencias culturales y la actitud hacia la PRL pueden suponer un interesante tema de investigación cualitativa para así poder averiguar las relaciones directas que puedan existir entre entorno sociocultural y actitud hacia la PRL, siendo un campo muy valioso para la investigación en psicología y el estudio de las organizaciones.

Esta línea de investigación ha sido explorada en algunas ocasiones, como por ejemplo se explica en el artículo escrito para la revista *Mapfre Seguridad* (34), donde se expone que no son solo las vivencias vividas por los trabajadores en sus países de origen lo que influye en su actitud o predisposición hacia la PRL, sino también el clima de seguridad laboral que vivan en su puesto de trabajo, lo que está directamente relacionado con el punto desarrollado anteriormente sobre la precariedad laboral y la integración del trabajador en la empresa y relacionado con futuros comportamientos seguros.

Resulta curioso observar que en los resultados de este estudio se aprecia un mayor interés hacia la PRL y la información por parte de los trabajadores inmigrantes encuestados que por parte de los de nacionalidad española, lo que los autores relacionan con las vivencias que hayan tenido en sus países. Sin embargo, la puntuación obtenida por autóctonos en las variables de percepción del riesgo y el conocimiento de las normas resultó ser superior en los autóctonos. Estos resultados, pueden ser aplicados a la hora de enfocar la organización de actividades preventivas en una empresa, tal y como se explicará más adelante.

Por otro lado, si se analizan las posibles situaciones de discriminación por nacionalidad que puedan darse en el entorno laboral, gracias a la encuesta de condiciones laborales realizadas por el INSHT en 2015 se sabe que la discriminación más frecuente se produce por motivos de edad, sexo y nacionalidad (48). Aunque sería preciso el ahondar algo más en este tema, intentando averiguar más datos de este sector de población que recibe conductas discriminatorias. Como se ha mencionado anteriormente, es difícil concluir si ciertos riesgos, como por ejemplo la mayor posibilidad de perder el empleo en comparación con una persona de nacionalidad española, están relacionadas con procesos discriminatorios o no (6).

Además, en los datos obtenidos por la Base de censos de 2011 del INE sobre la situación de los inmigrantes y de sus hijos en el mercado laboral (49), se analiza el porcentaje de personas en edad laboral que se encuentran en situación de desempleo o en trabajos para los que están “sobrecualificados”, intentando establecer las razones por las que consideran que se enfrentan a determinados obstáculos a la hora de obtener un trabajo acorde con su cualificación profesional.

Los principales obstáculos que refieren los inmigrantes al encontrar un trabajo acorde a sus capacidades y cualificaciones profesionales son, en primer lugar, la dificultad en la convalidación de los títulos obtenidos en el extranjero. A continuación, refieren que otra barrera está en la necesidad de mejorar el idioma. Por último y con menor frecuencia relacionan estas dificultades con las restricciones legales y de permisos de trabajo, y con conductas discriminatorias según su nacionalidad o religión. Un total del 13% de este colectivo se enfrenta a estas barreras, mientras que el 35% de los inmigrantes no refiere ningún obstáculo en particular, frente al 45 % de los españoles encuestados (49). Todos estos datos evidencian que los trabajadores inmigrantes están potencialmente expuestos a ciertos riesgos psicosociales en comparación con la población autóctona, lo que será discutido más adelante.

Así pues, resulta necesario el estudio del grado de integración que los trabajadores extranjeros tienen en la sociedad y la cultura española, para así poder prever en cierta forma futuras necesidades (24).

5.2.3 Cuestión de género

Es imprescindible hacer mención al tema de cómo puede afectar el género a los riesgos laborales en trabajadoras inmigrantes. La distribución de sexos inmigrantes en España es aproximadamente de un 50% hombres y 50% mujeres, lo que evidencia la importancia de tener una consideración especial a este grupo. Esta distribución varía en función de la nacionalidad, puesto que el número de mujeres extranjeras procedentes de Latinoamérica es superior, mientras que el número de hombres es mayor en los grupos provenientes de África o Asia (50).

Asimismo, tras la crisis económica, la tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado, siendo esto posiblemente debido a la necesidad de encontrar un empleo para poder así ayudar económicamente a las familias (26). Por el contrario, el paro ha aumentado más en los hombres que en las mujeres extranjeras, lo que está relacionado con el tipo de trabajo que éstos desempeñan (9).

Se podría afirmar que, si los inmigrantes en general pueden presentar una vulnerabilidad mayor, de este colectivo quizás sean las mujeres las más vulnerables. Esto es debido al mayor riesgo de explotación, tráfico de personas o al hecho de ver como única salida el dedicarse a trabajos degradantes como la prostitución (7).

Además, las mujeres inmigrantes suelen desempeñar trabajos relacionados con la limpieza, servicio doméstico o cuidado de personas dependientes, tareas que son de muy difícil regulación y control debido a que se encuentran sujetas a irregularidades legislativas y sin contrato (7), llevadas a cabo en domicilios privados y que además requieren un elevado esfuerzo físico y psicológico. Sobre los trabajos de empleadas domésticas y/o internas, se ha descrito que el 45% de estas trabajadoras afirma sufrir presión psicológica durante el desarrollo de su jornada laboral, que en la mayoría de ocasiones excede las 40 horas semanales (51).

Analizando datos más específicos a la PRL, son los hombres los que están expuestos en general a más riesgos de accidente grave debido al tipo de trabajo que suelen desempeñar. No obstante, las mujeres se les atribuye ser más propensas a riesgos como las caídas, quemaduras, cortes, contusiones e intoxicaciones, relacionadas normalmente con el trabajo doméstico (7).

En cuanto a riesgos psicosociales, las mujeres también juegan en desventaja, ya que son sometidas con mayor frecuencia a conductas de acoso y, además, suelen tener más responsabilidades familiares, lo que les puede suponer problemas de estrés y falta de descanso (7; 52; 53). Así pues, las mujeres inmigrantes están potencialmente expuestas a una doble discriminación laboral, la de ser extranjeras y mujeres (46).

Como conclusión de este tema es importante destacar la labor que la fundación Red Acoge ha realizado, llevando a cabo un extenso trabajo en la defensa de los derechos laborales de las mujeres inmigrantes. Este organismo ha publicado varios documentos donde se describen las condiciones que las mujeres viven en el mundo laboral, entre ellos, destacan los Informes de Atención Psicosocial con mujeres inmigrantes (52; 53). Estos informes aportan información muy valiosa sobre las situaciones que las mujeres sufren, como violencia de género, exposición a estresores, “duelo migratorio”, barreras en la asistencia sanitaria y en el mercado laboral, recogiendo experiencias “de primera mano”.

5.2.4 Barreras y riesgos asociados al idioma

Aunque este riesgo no estará presente en todos los trabajadores inmigrantes debido al número de personas provenientes de países de habla hispana o con un gran dominio del español - aproximadamente un 45% (8; 24) -, es un factor a tener en cuenta en el resto de trabajadores de otras nacionalidades. Según la ENI, alrededor de un 15% de los inmigrantes

con una lengua materna distinta, no hablan español (8). El tener un idioma distinto al que se reciben las instrucciones de seguridad o la formación en PRL influirá en la comprensión de los mensajes, lo que incrementará el nivel de exposición a riesgos (25; 33; 54).

Este problema, por ejemplo, en la práctica se puede manifestar en situaciones en las que estos trabajadores tengan problemas a la hora de comprender o identificar señales o advertencias de riesgo o peligro. En un artículo escrito por Martí, F., et al. en 2015, donde se analiza el grado de comprensión que los trabajadores del sector de la limpieza tienen sobre los pictogramas de peligro de los productos químicos que utilizan, se concluyó que los trabajadores españoles mostraron una mayor comprensión de dichos pictogramas en comparación con los trabajadores inmigrantes. Se identificó pues que uno de los factores de riesgo para una mala comprensión de esta señalización fue el hecho de ser extranjero (55).

Por otro lado, además de las dificultades en la información y formación, existe otro peligro en los lugares de trabajo relacionado con el idioma. Esto es que, por ejemplo, como sucede en algunos sectores como puede ser la construcción, se dé un grupo numeroso de trabajadores de un mismo país, que hablen un mismo idioma y que la comunicación con compañeros españoles a la hora de advertir de un peligro quede impedida, con consecuencias fatales (12). Para ilustrar este ejemplo se utiliza este fragmento de entrevista recopilado por el estudio de ISTAS:

“La información, se lo estaba comentando a tu compañera, lo que pasó con nuestro compañero el rumano, que sus amigos le gritaron y el español no entendió lo que habían dicho... PORQUE ESTABAN HABLANDO RUMANO. Y dijeron “cuidado” en rumano y el español no se enteró, se cayó y falleció. El rumano se agarró y se salvó.” (12)

Además, investigaciones realizadas en Europa coinciden en la idea de que el idioma es un factor fundamental relacionado con los accidentes de trabajo y la peligrosidad en el ámbito laboral (28; 47).

5.2.5 Riesgos relacionados con una formación en PRL inadecuada

La base para que exista una buena actitud y cultura preventiva en una empresa reside en la buena formación de los trabajadores, de los mandos intermedios y de los directivos. Tal y como se ha expuesto anteriormente, el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales estipula que la formación en PRL impartida a los trabajadores debe cumplir, entre

otros requisitos, el estar adaptada a las capacidades y características de los usuarios. Esta cláusula es clave para entender el desarrollo de este apartado del trabajo.

A pesar de que la necesidad de adaptar la formación al trabajador se puede aplicar tanto a trabajadores extranjeros como a cualquier otro grupo, nos centraremos en éste a la hora de analizar el porqué de la importancia de recibir una buena formación. Las experiencias recogidas por ISTAS demuestran la opinión que los trabajadores pueden llegar a tener sobre la formación en PRL, donde se recoge el testimonio de un trabajador que afirma lo siguiente:

“Simplemente la única charla que nos ha mi jefe ha sido de 20 ó 30 minutos que va una señorita de salud laboral, nos mostró un video, - ¡ese ya lo hemos visto 5 ó 6 veces! ¡Ah! Firmen aquí ¡bueno, ya tiene el curso! - No sabiendo la importancia que tiene eso, de eso depende nuestra vida. La vida o sino un accidente que puede pasar, o lo que podemos causar. No sólo para uno sino por lo que podemos pasar...”
(12).

Así pues, es imprescindible el evitar que esta situación se produzca, tanto con trabajadores extranjeros como nacionales. La sensación que un curso o charla en PRL debe dejar en el trabajador es la de haber mejorado sus conocimientos teórico-prácticos, aumentar su confianza y la resiliencia – entendemos resiliencia como la capacidad de un individuo a adaptarse ante situaciones adversas (56). Si no conseguimos esto, habremos fracasado en nuestra labor de formadores en Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, se ha identificado una cierta desventaja en el colectivo inmigrante en materia de formación en PRL, pues éstos en ocasiones participan en menor medida en actividades formativas y de vigilancia de la salud (29). Además, como se ha explicado anteriormente, las barreras lingüísticas juegan un papel fundamental en la asimilación y el aprendizaje, así como los valores culturales y experiencias previas.

Asimismo, el grado de percepción entre la población trabajadora inmigrante de los riesgos asociados a su trabajo es escaso y, en todo caso, parece que inferior en comparación al correspondiente a la población ocupada en su conjunto, y ello es aún más remarcable pues las tareas que ejecutan son, de media, de mayor riesgo que las de la población ocupada en general. Además, la percepción se centra exclusivamente en causas que generan accidentes, esto es, en los riesgos más evidentes y cuyos efectos son más inmediatos, infravalorando, por el contrario, aquellos que pueden afectar a su salud a más largo plazo. Ello también muestra que puede estar denotando una incompleta información y formación preventiva (7).

Por otro lado, nos encontramos con un gran obstáculo a la hora de asegurar que todos los trabajadores estén formados en PRL de forma adecuada. Este obstáculo son las situaciones irregulares en las que algunas de estas personas se encuentran y que imposibilita el acceso a la formación en prevención de riesgos (7).

Se ha visto que suelen ser los trabajadores de más reciente llegada al país los que menos formación en PRL han recibido. Hecho que sumado a la posible falta de dominio del castellano y otros factores culturales, puede suponer un alto grado de riesgo de accidentabilidad y de incapacidad de interpretar las instrucciones y normas de seguridad (7).

5.2.6 Barreras en el ámbito de la vigilancia de la salud

Asociado a ciertos aspectos socioculturales, se puede dar una creencia o pensamiento en el que el trabajador asume que el desempeño de su trabajo lleva asociado irremediablemente el deterioro de su salud (12). Se puede llegar a normalizar esta pérdida de salud asociada al trabajo, lo que podría desembocar en un rechazo a las actividades preventivas o de vigilancia de la salud, así como a un retraso en la búsqueda de atención médica cuando fuera preciso.

Otro aspecto relevante en el campo de la vigilancia de la salud, es la falta de información que los trabajadores pueden tener sobre los procesos legales y de denuncia en caso de accidente o enfermedad, lo que conlleva que, si se produce un accidente laboral por negligencia, los trabajadores no tengan suficiente información sobre sus derechos y no denuncien la situación irregular, también además por los temores a posibles represalias (12).

En lo referente a las mujeres desempeñando trabajos en domicilios privados, en este mismo artículo de ISTAS (12) se recogen las experiencias de estas mujeres, que refieren no haber pasado por reconocimientos médicos o cursos de prevención durante años, al no estar en situación regulada.

Por último, es necesario mencionar las dificultades que el personal sanitario de los equipos de vigilancia de la salud puede encontrar a la hora de comunicarse o recabar información sobre la historia médica de los trabajadores inmigrantes que no dominen el español de forma fluida. El recurrir a personas que ayuden con la traducción supone una amenaza al derecho de confidencialidad del trabajador, por lo que estos profesionales pueden encontrar problemas a la hora de establecer el origen de un accidente o enfermedad, o a la hora de realizar ciertas pruebas médicas (33).

5.2.7 Repercusiones en el ámbito psicosocial.

Son varios los factores que pueden afectar a los trabajadores de nacionalidad extranjera en relación a su salud mental o psicosocial.

En primer lugar, como se ha mencionado anteriormente, la persona que decide emigrar a un país extranjero y asentarse en él, sufre un proceso de aclimatación y transición que puede ser más o menos largo, y más o menos dificultoso en función del individuo y del ambiente que rodee a éste. Este proceso llamado previamente en la literatura científica como proceso de “aculturación” consiste en todas las adaptaciones a nivel sociocultural que la persona experimenta, desde los modos de vida hasta los valores o las costumbres. Este proceso puede, entre otras cosas, desembocar en un estado de “estrés por aculturación”, que acarrea sentimientos de pérdida de identidad, frustración, percepción de rechazo mutuo tanto por parte del inmigrante como de la sociedad que lo acoge, etc (34). También denominado como “duelo migratorio”, este proceso ha sido recopilado en el trabajo de ISTAS como un factor muy prevalente entre la población inmigrante, especialmente entre las mujeres, que sufren periodos de gran estrés y tristeza a lo largo del periodo de adaptación (12; 52).

Por otro lado, la precariedad laboral tiene un importante efecto en la salud mental de los trabajadores extranjeros. Estos trabajadores, debido a la propia experiencia de abandonar sus países de origen, costumbres, familia y en ocasiones, lengua materna, son considerados como más vulnerables a sufrir enfermedades mentales (2; 12). Así pues, el hecho de estar sufriendo este proceso de “aculturación” unido a trabajar en un clima precario, puede ser fatal para la salud mental de estas personas. Tal y como expresan Porthé et al. en su artículo, los trabajadores expuestos a situaciones de inseguridad y temporalidad son más vulnerables a ver afectada su salud mental (2).

Según se ha estudiado, son los trabajadores de ejecución los que más expuestos están a todos los distintos factores de riesgo psicosocial, como el alto nivel de exigencia, poco nivel de influencia y control de los tiempos de trabajo, grado alto de inseguridad, etc. Mientras que los trabajadores inmigrantes en puestos como técnicos, supervisores o personal de mando, ven reducidos estos riesgos en comparación (12).

Asimismo, el desempleo que puedan experimentar los trabajadores inmigrantes juega también un papel fundamental. El desempleo, asociado en ocasiones a una peor integración social en la comunidad, puede influir nefastamente sobre la salud mental del trabajador (9).

Otro factor que puede perjudicar la salud psicosocial de este colectivo es el hecho de que, como ya se ha explicado en los capítulos anteriores, aproximadamente un 50% de dichos trabajadores considera estar desempeñando un trabajo por debajo de sus posibilidades o cualificaciones, lo que se muestra en los estudios del INE (14). Además, en este mismo trabajo del INE se muestra que una gran proporción de trabajadores extranjeros mandan regularmente remesas de dinero a sus países de origen, lo que también podrá afectar a su salud psicosocial, pues estos trabajadores pueden estar bajo presión por la necesidad de ayudar económicamente a sus familias.

Un dato curioso que recoge el informe de Colectivo loé es que, por norma general, la percepción que tienen los trabajadores inmigrantes de su propio estado de salud mental empeora en función al tiempo que estén residiendo en España (26). Dato que sería muy interesante investigar en profundidad mediante la utilización de estudios cualitativos, constituyendo una posible e interesante futura línea de investigación.

Una vez se ha discutido sobre la epidemiología de los trabajadores inmigrantes en España y sobre los riesgos inherentes a este colectivo, se pasará a proponer una serie de medidas y actividades más específicas para que sirvan de orientación a los empresarios o técnicos en PRL a la hora de tratar con grupos de trabajadores foráneos.

6. PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

En términos generales, la prevención de riesgos laborales en trabajadores inmigrantes debe abordarse desde una perspectiva multifactorial. No es suficiente el implementar actividades que mejoren la formación en seguridad, sino que éstas medidas deben ir acompañadas de políticas de integración social desarrolladas por las autoridades locales o nacionales, así como por acuerdos con organizaciones de ayuda a personas extranjeras y sindicatos (10). Y por supuesto, es necesaria la completa implicación del empresario para poder llevar a cabo la mejora de las condiciones laborales de este grupo de trabajadores.



Figura 2: Partes fundamentales en la mejora de las condiciones laborales de trabajadores inmigrantes. Fuente: elaboración propia.

Así pues, la siguiente parte de este trabajo se va a centrar en el análisis de dos de los factores en los que más se puede influir como técnico en PRL, que son la formación y la motivación o implicación del empresario, dejando de lado los otros dos factores al tratarse de temas que no están directamente relacionados con la temática de este máster.

6.1. SUGERENCIAS DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA EMPRESA

Tras realizar un análisis de varias fuentes y documentos de organismos oficiales, a continuación, se van a exponer ciertos recursos y medidas que puedan servir de ayuda a la hora de planificar y trabajar con un colectivo de personas procedentes de otro país.

En primer lugar, encontramos una buena fuente de información en la ya citada NTP 825 del INSHT (33), lo que convierte a este documento en una guía sencilla y práctica de orientación al abordaje de los riesgos en PRL para este grupo de personas. Las **medidas organizativas** establecidas en esta fuente comienzan por la necesidad de reconocer en las empresas la vulnerabilidad añadida que estos trabajadores pueden sufrir por los diversos factores ya analizados. Además, es fundamental por parte de los empresarios el asegurar que estos trabajadores conocen sus derechos y obligaciones, formando parte de su derecho de información.

Por otro lado, el empresario no deberá hacer distinción entre extranjero y nacional a la hora de distribuir tareas con un grado alto de peligrosidad o exigencia (33), algo que forma parte de la justicia social y la lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo. Deberá respetar los horarios y otros aspectos del puesto de igual manera que lo haría con un trabajador de nacionalidad española. Esto, a simple vista, nos puede parecer algo obvio y que ya está generalizado en todas las empresas, no obstante, los datos han revelado que este colectivo continúa expuesto con mayor frecuencia a situaciones de explotación y precariedad, situaciones en las que los derechos laborales y sociales son violados.

La NTP 825 aboga además por la integración social como principal herramienta para conseguir un buen clima preventivo en la empresa. Es responsabilidad de la empresa el asegurar que el trabajador extranjero tenga las facilidades para integrarse en el ambiente laboral lo más fácilmente posible. Para ello, se pueden diseñar planes de apoyo con objetivos focalizados en la integración, con actividades como por ejemplo: planes de acogida; oportunidades de promoción interna; adaptación de turnos; proveer información sobre servicios sociales, fundaciones u otros servicios que puedan ser de utilidad; proveer formación en los países de origen antes de comenzar el contrato laboral; y, además, incluir la “gestión de la diversidad” en la política de gestión de la empresa (33; 32).

Para ilustrar esta idea del plan de acogida en la empresa, podemos observar el Plan de Acogida y adiestramiento realizado por el Gobierno de Navarra en 2006 (32). En este plan se recogen objetivos y tareas específicas para fomentar la integración en la empresa, como por ejemplo:

- Información sobre las normas de PRL de la empresa.
- Presentación de los otros miembros del equipo.
- Explicación y demostración práctica de los principales riesgos, y cómo prevenirlos.
- Información específica del puesto de trabajo (riesgos y medidas de prevención).
- Información oral y escrita sobre instrucciones de seguridad.
- Verificación de que las instrucciones se han entendido y están siendo puestas en práctica.
- Proveer información en formato de carpeta personal donde se encuentren las medidas preventivas, fichas técnicas y características del puesto, y los carteles en el lugar de trabajo de señalización de peligros.

También resulta muy valiosa la herramienta creada por la federación de organizaciones Red Acoge, quien ha editado un “Cuaderno – Modelo de manual de acogida para la empresa” (57). Este modelo, ha sido incluido en el Anexo II de este trabajo debido a su gran valor informativo y para facilitar su consulta. Este documento pretende facilitar el proceso de gestión de la diversidad en las empresas mediante la elaboración de un manual que sirva de guía y se pueda adaptar a una gran variedad de empresas en función de sus necesidades específicas, proporcionando información práctica y asequible a los trabajadores de nuevo ingreso. Además, se recomienda que este documento se traduzca a la lengua materna del trabajador al que se dirija para así asegurar que el contenido ha sido entendido por completo.

No obstante, teniendo en cuenta el boom tecnológico de los últimos años, no hay que olvidar que todas estas medidas de carácter más tradicional, pueden ser complementadas con otras propuestas donde se optimicen las nuevas tecnologías. De esta forma, la información estará disponible para el trabajador de forma más inmediata, a la vez que posiblemente incrementará su atención y retención de la información.

Otro aspecto clave, relacionado con la barrera lingüística es la adaptación de las normas de seguridad a otros idiomas. Una investigación llevada a cabo en obras de construcción en Reino Unido expone que una herramienta básica para estas empresas con grupos de trabajadores de varias nacionalidades sería la traducción y adaptación de las señales de seguridad a los idiomas hablados por los trabajadores (47). Un ejemplo sería algo parecido a las siguientes imágenes, adaptadas a los idiomas que fueran necesarios.



Imagen 1 e Imagen 2: Ejemplos de señalización de seguridad adaptada a diferentes idiomas (58; 59)

Un aspecto también importante es el rol del técnico de PRL en el asesoramiento al empresario. El técnico, ante una situación en la que detecte que en una empresa están ocurriendo contrataciones irregulares o condiciones laborales inadecuadas, deberá abogar por el cumplimiento de la legislación y promover una buena formación e integración de los trabajadores en la empresa.

Por otro lado, hay que destacar que la formación podría ser uno de los factores clave a la hora de reducir la accidentabilidad de este grupo de trabajadores en el mundo laboral (33). El ámbito de la formación es tan amplio que merece ser discutido a fondo, así pues, la importancia de la formación e información será detallada a continuación.

6.2. IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN ADAPTADA AL GRUPO

*“Largo es el camino de la enseñanza por medio de teorías,
breve y eficaz por medio de ejemplos” (Séneca)*

En primer lugar, se va a tratar el tema de la formación en PRL de forma algo más general, puesto que es importante destacar que lo que pretende la formación es producir un cambio positivo en las actitudes y conocimientos de los trabajadores. Las fases que se deben cumplir al aspirar a un **cambio de las actitudes preventivas en la empresa**, tal y como se explica en las NTP 492 y 493 (60; 61), están vinculadas a la educación y el entorno en el que un individuo se ha desarrollado, puesto que éstas forjarán firmemente las actitudes que éste tenga. Esto hay que tenerlo presente a la hora de pretender cambiar las actitudes de uno o varios trabajadores en la empresa, y para entender mejor este concepto, esta cita resulta aclaratoria:

“La mayoría de los cambios que se operan en personas adultas implican cambios en la actitud, valores e imágenes que la gente tiene de sí misma. El abandono del tipo de respuestas que la persona está acostumbrada a dar en estas áreas es, al principio, inherentemente doloroso y amenazador” (60).

Así pues, para triunfar como formadores y conseguir un cambio en la actitud preventiva, no solo deberemos lograr que los alumnos ganen conocimientos, sino que además debemos asegurar que se desprendan de las costumbres que tenían previamente. Para ello, es necesario que el trabajador se identifique con este cambio de actitud, por ejemplo, a través de la concienciación de los riesgos a los que él mismo, en su puesto de trabajo está expuesto día a día. Otro paso para afianzar este cambio actitudinal es el de apelar a las emociones de la persona, puesto que, de esta manera, se puede asegurar que dicho individuo cambie realmente y de forma duradera su comportamiento (60). Un claro ejemplo sería el de un trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo, quien será más sensible y más proclive a mejorar sus conductas de seguridad que uno al que nunca le haya pasado nada, ya que este último verá los accidentes como algo ajeno. Además de todo esto, no solo es necesario el asegurar los cambios actitudinales a nivel personal, sino que éstos deben a su vez repercutir en la conducta de grupo para que la prevención sea efectiva. En la NTP 493, además, se dan

algunos ejemplos de actividades que se pueden aplicar en cada una de las fases descritas anteriormente. La siguiente tabla es una recopilación de algunas de ellas.

FUNDAMENTACIÓN DE LA NUEVA ACTITUD	PERSONALIZACIÓN	FIJACIÓN	MANTENIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> - Posters y charlas de seguridad. - Vídeos de seguridad general. - Formación en grupos y demostraciones teórico-prácticas. - Elaboración de concursos de seguridad. - Utilización de pictogramas y otras señales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación directa en el puesto de trabajo. - Modelo de supervisión: corrección inmediata de las malas prácticas de seguridad. - Participación individual en reuniones e inspecciones de seguridad. - Vídeos específicos sobre seguridad en el puesto de trabajo. - Valoración y reconocimiento de los buenos comportamientos en PRL. - Incentivos. - Manuales de procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Discusión de accidentes de reales. - Creación de rutinas o ejercicios de “role-playing”. - Vídeos de alto contenido emocional relacionados con la PRL. - Demostración por parte de altos cargos de su implicación en materia de seguridad en el trabajo. - Actividades grupales al aire libre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación. - Escalas de actitudes.

Tabla 5: Actividades sugeridas para el cambio de actitudes preventivas, por fases. Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en la NTP 493 (60).

Una vez descritas estas posibles intervenciones, hay que destacar que a la hora de implantar cualquiera de ellas, primero se ha de conocer el “grupo diana” al que van a ir dirigidas (60). Siendo el interés de este trabajo los trabajadores inmigrantes, nos centraremos a partir de ahora en este grupo para sugerir actividades específicas. Una vez hayamos evaluado los riesgos de la empresa, y analizado en qué fase se encuentran los trabajadores, podremos diseñar actividades que se adecuen y sean lo más efectivas posible.

A la hora de desarrollar actividades para trabajadores de nacionalidad distinta a la española, es básico el tener en cuenta el contexto y cultura de las que estas personas provienen, tal y como se ha explicado anteriormente, ya que el contexto será la base sobre la que el trabajador afiance el aprendizaje de nuevas conductas (33). Se podrán dar situaciones en las que el grupo de trabajadores provenga de un mismo país, y podamos adaptar las actividades formativas a dicha cultura, o, por el contrario, un grupo multicultural en el que se mezclen diversas creencias o comportamientos, dificultando algo más la tarea. Además, el hándicap de la barrera lingüística, ya discutido anteriormente, puede influir notablemente en los resultados de la formación impartida y se debe tener en cuenta a la hora de seleccionar la actividad más adecuada (33).

Así pues, para poder cumplir con la normativa de la LPRL que dentro del deber de protección establece que el empresario debe asegurar una correcta formación teórico-práctica de todos los trabajadores (35), se deberá diseñar un plan de formación en el que se contemplen las necesidades o características específicas del grupo que recibirá dicha formación (33).

Teniendo en cuenta el abanico de posibles actividades propuestas para fomentar los cambios en las actitudes en la Tabla 5, se debería analizar cuáles de ellas son las más adecuadas para este colectivo de trabajadores. Tal y como se muestra en este estudio, la mayoría de trabajadores extranjeros que han recibido formación en PRL dicen haberlo hecho mediante charlas y cursos (7). Estos métodos, quizás, teniendo en cuenta todas las barreras explicadas en los capítulos previos como el idioma o ciertos aspectos culturales, no sean los más adecuados. Se puede sospechar que una formación impartida directamente en el puesto de trabajo, donde se den problemas y situaciones reales, puede ser mucho más beneficiosa (33).

No obstante, es prioritario el evaluar si las actividades realizadas con extranjeros como pueden ser el uso de traductores, guías de seguridad traducidas, señalización de fácil comprensión, etc. son efectivos o no (47), lo que puede abrir una línea de investigación para técnicos que trabajen en sectores con un alto número de trabajadores extranjeros.

Así pues, el siguiente apartado de este trabajo pasará a profundizar en los distintos recursos y actividades que pueden ser de utilidad al impartir formación en PRL a trabajadores extranjeros.

6.3. RECURSOS PARA LA FORMACIÓN EN PRL

Uno de los primeros recursos que se deberían crear, aprovechando el desarrollo de las nuevas tecnologías sería el de un recurso web donde se recoja una gran variedad de material divulgativo y de recomendaciones estandarizadas, con los contenidos traducidos en varios idiomas. Tanto la utilización de páginas web o aplicaciones móviles facilitarán a los trabajadores el acceso a esta información, ya que éstos podrán acceder tanto desde su país de origen como desde cualquier otro lugar. En esta línea ya se han creado varias aplicaciones disponibles para todo el público, aunque solamente disponibles en castellano. Así pues, sería de gran utilidad el crear una en la que se puedan acceder a estos mismos contenidos, pero en distintos idiomas.

Por ejemplo, la organización “Health and Safety Executive (HSE)” encargada de velar por la PRL en Reino Unido ha dedicado uno de sus apartados de su página web a la traducción de documentos informativos de prevención de riesgos en 18 lenguas diferentes, publicando estas guías en su web como documentos de referencia para los empresarios y trabajadores (62). Esta iniciativa es muy valiosa y debe servir de ejemplo para incorporar documentos, material docente y pictogramas similares en las guías de organismos nacionales como el INSHT.

Además, el HSE tras identificar que algunas de las barreras que los trabajadores inmigrantes mostraban ante la PRL se basaban en la desconfianza hacia los organismos nacionales oficiales, decidieron implementar una estrategia basada en la utilización de personas nacionales de Polonia, India y Rumanía como representantes del HSE y formadores para así poder llegar a éste público y generar confianza, mejorando así la seguridad laboral (28). Esta estrategia también ha sido sugerida por el INSHT en la NTP 825, con el objetivo de realizar un plan de formación más inclusivo en el que personas extranjeras ya integradas y asentadas en la empresa o mercado laboral, puedan aconsejar e instruir a los trabajadores de reciente incorporación (33).

Otro ejemplo de cómo se podría compaginar las nuevas tecnologías con la formación en PRL sería la utilización de juegos de realidad virtual o simulación (63; 64). Al tratarse de un recurso más visual y sensorial que de comprensión oral o escrita, puede ser de gran eficacia y utilidad para emplearlo con este grupo de trabajadores. Este sistema ya está siendo utilizado por diversos servicios de prevención (65; 63) y merece ser mencionado por su alto potencial en la mejora de la formación en PRL, tanto para trabajadores nacionales como foráneos, debido a la flexibilidad lingüística que el sistema informático permite. En cuanto a

los recursos de formación on-line, que actualmente son comúnmente utilizados en el campo de la formación en PRL, pueden ser fácilmente adaptables a otros idiomas, facilitando así la educación preventiva a trabajadores de habla no hispana.

Por otro lado, sobre la señalización en empresas y locales de trabajo, el INSHT recomienda que éstas sean fácilmente identificables y que vayan acompañadas de una explicación para que no haya lugar a malinterpretaciones. De igual forma sucede con las órdenes o comunicación no verbal, que al darse entre personas de diferentes culturas, pueden llevar fácilmente a errores o malentendidos. Para potenciar la comunicación escrita y no verbal con los trabajadores, es fundamental la comprobación de la recepción del mensaje mediante la utilización de feed-back (33).

A pesar de todas estas recomendaciones, es primordial la implicación por parte del empresario para poder llevarlas a cabo y para mejorar así la situación de los trabajadores inmigrantes en la empresa y sus conocimientos en prevención de riesgos. Se debe alertar al empresario de las ventajas de implantar un buen plan de acogida y formación a trabajadores extranjeros, reduciendo así potencialmente la accidentabilidad en la empresa y mejorando el clima laboral y, por ende, la producción. Además, la consulta mediante entrevistas, discusiones de grupo o encuestas anónimas es un recurso muy importante a la hora de recoger datos y crear estadísticas para así conocer la situación que se está viviendo en la empresa y actuar en concordancia, en lo que también se debe contar con la implicación del empresario (28).



7. RESULTADOS

Los inmigrantes forman una parte indispensable del mercado laboral español, tanto antes como después de la crisis, siendo España uno de los cinco países europeos con más número de inmigrantes registrados. Por lo tanto, es fundamental el analizar la situación que este colectivo vive en las empresas y tener en consideración que estas personas están expuestas a ciertos riesgos añadidos en comparación con los trabajadores de nacionalidad española.

Aunque existen personas inmigrantes con una gran variedad de condiciones laborales y niveles académicos, este trabajo y sus conclusiones se centran en el subgrupo de inmigrantes más desfavorecido que a su vez es el más numeroso: inmigrantes procedentes de países de renta baja, contratados en puestos de bajo nivel técnico y/o subempleados y con mayor exposición a atmósferas laborales precarias.

En cuanto a la tipología de inmigrantes que recibe España, encuestas nacionales llegan a la conclusión de que son las personas que buscan mejorar sus ingresos económicos y su calidad de vida las que deciden emigrar. Además, la mayoría de ellos están empleados en el sector servicios y la construcción, ocupando en numerosas ocasiones puestos por debajo de sus capacidades o titulaciones. En la actualidad, los trabajadores de origen rumano y marroquí forman el grupo más abundante de personas inmigrantes, seguidos de personas procedentes de Europea y Latinoamérica.

La crisis económica sufrida en España ha afectado en mayor medida a la población extranjera, al estar éstos más expuesto a trabajos en los sectores que más han sufrido dicha crisis como la construcción. No obstante, el número total de foráneos tras la crisis no ha variado demasiado en comparación con los datos obtenidos previos a este evento.

Se ha concluido tanto en estudios realizados en territorio español como otros realizados en el extranjero que las tasas de siniestralidad y el riesgo a sufrir enfermedades laborales de los inmigrantes es mayor que el de los nacionales. No obstante, la literatura científica que ahonda en los motivos de esta mayor vulnerabilidad es escasa, por lo que se necesitan nuevos estudios que revisen las estadísticas más recientes y que analicen las posibles causas para así intentar fomentar la prevención y encontrar soluciones.

En cuanto a la legislación española, existen ciertos documentos a nivel nacional como la NTP 825, la LPRL o Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre que defienden los derechos que este colectivo tiene a la hora de aspirar a unas condiciones laborales dignas y a una

formación adecuada. Esto además está respaldado por las normativas de la OIT a nivel internacional, aunque existe un grupo de personas en situaciones irregulares que son difíciles de monitorizar y cuyas condiciones laborales distan de ser las adecuadas.

Así pues, tras la realización de este análisis se puede concluir que las investigaciones realizadas en España sobre el tema son escasas, por lo que se sugiere posibles líneas de investigación que profundicen en temas como: los cambios en los patrones migratorios tras la crisis; la realización de estudios de carácter longitudinal; la investigación cualitativa mediante cuestionarios y entrevistas adaptadas a las características del individuo y al idioma; y la investigación en los riesgos psicosociales de este colectivo.

En cuanto a los factores de riesgo a los que estas personas están expuestas, se puede afirmar que los inmigrantes están relacionados con un mayor índice de precariedad laboral y, además, un gran número de ellos ocupan los puestos de trabajo que más riesgos atañen y también en los sectores más peligrosos. Además, el idioma puede presentar un gran hándicap a la hora de comprender los mensajes relativos a la seguridad en el puesto de trabajo o a la hora de comunicarse. Junto a estas barreras, se encuentran también las diferencias culturales que pueden afectar a los comportamientos, motivaciones o creencias relacionadas con la PRL. Otros aspectos relevantes son los que se refieren a la formación previa o al conocimiento sobre la legislación y los derechos sociales. Por último, es importante mencionar que todas estas barreras afectan además al proceso de vigilancia de la salud y pueden tener graves consecuencias en la salud física y mental de estos individuos.

Es importante destacar que, dentro del grupo de trabajadores de nacionalidad distinta a la española, serán las mujeres las que por norma general estén expuestas a mayores riesgos psicosociales o de sobreexplotación, siendo por el contrario los hombres los más propensos a sufrir accidentes con consecuencias graves.

Tras analizar los distintos riesgos, es primordial la concienciación del empresario y su implicación para la mejora de la situación laboral de estas personas. Existen cuatro partes fundamentales que integran el manejo de la PRL en inmigrantes:

- Implicación del empresario o medidas organizativas.
- Actividades formativas.
- Políticas de integración.
- Organizaciones sociales de ayuda.

Nosotros, como técnicos en PRL tendremos más influencia en las dos primeras partes. En cuanto a las medidas organizativas que se puedan implantar en una empresa, su éxito estará directamente relacionado con la implicación y motivación que tenga el empresario. La elaboración de planes de acogida, los sistemas de información electrónicos y la adaptación de las normas de seguridad a los idiomas de los trabajadores son sugeridas en este trabajo como medidas de gran valor.

Por otro lado, la importancia de la formación en PRL adaptada a las necesidades y características de los alumnos es esencial para poder obtener buenos resultados y conseguir cambiar las actitudes preventivas de los trabajadores. Existen varias actividades para lograr el cambio de actitudes (posters, charlas, formación en el puesto de trabajo, role-play, etc.), y se deberá seleccionar la más adecuada en función del grupo y de la fase de aprendizaje en la que éste se encuentre.

Para finalizar, se sugieren algunos recursos que pueden servir de ayuda a empresarios y técnicos en PRL, remarcando la importancia de aprovechar el desarrollo que han tenido las nuevas tecnologías en los últimos años. La creación de recursos web, aplicaciones móviles, juegos de realidad virtual o simulación pueden ser herramientas increíblemente valiosas a la hora de mejorar la formación en PRL en la población extranjera, ya que se trata de recursos gráficos y adaptables en los que el trabajador se verá más fácilmente implicado.



8. CONCLUSIONES

Este trabajo de Fin de Máster ha sido una gran oportunidad para profundizar en las características y peculiaridades de un grupo importante de la población que puede presentar especial vulnerabilidad en el mundo laboral. Es importante el no olvidar que cada individuo con el que trabajemos viene de un contexto distinto, y en el caso de inmigrantes, de una cultura también totalmente distinta. Por lo tanto, el tener esto presente a la hora de trabajar con personas extranjeras es fundamental para poder producir un verdadero impacto positivo en su situación y reducir su nivel de exposición a riesgos laborales.

Aunque exista legislación en nuestro país que intenta defender la situación de los trabajadores inmigrantes, y aunque la situación que éstos viven ha mejorado, aún queda mucho camino por recorrer, especialmente en lo relacionado con la regulación de trabajadores ilegales, sin permiso de trabajo o residencia. Cuestiones como la sobreexplotación o la contratación ilegal de inmigrantes siguen sucediendo hoy en día, y luchar contra estos abusos e injusticias es especialmente complicado, puesto que requiere la implicación de figuras políticas y organismos nacionales, así como un cambio de la mentalidad de toda la población. Así pues, nosotros, como técnicos en PRL debemos ser conscientes de que existe una parte de la población expuesta a grandes riesgos laborales debido a su situación irregular, y a la que nos será bastante difícil acceder. Abogar por que se cumplan los derechos de todos los trabajadores, sea cual sea su origen forma parte de nuestro rol como técnicos, y el sugerir o implementar estrategias de integración en las empresas es un factor clave a la hora de afrontar la PRL en sectores con presencia de trabajadores inmigrantes.

En cuanto a las limitaciones que se han encontrado al realizar este trabajo, las principales han sido la falta de estudios recientes realizados con muestras representativas que utilicen una metodología consensuada, y cuyos resultados se puedan utilizar para implantar medidas específicas.

No obstante, la investigación científica producida sobre el tema hasta el momento ha dejado vislumbrar que, efectivamente, los trabajadores inmigrantes tienen mayores tasas de incidencia de accidentes y enfermedades profesionales. Sin embargo, es necesario el comenzar a intentar averiguar los motivos que propician esto. Para ello, es fundamental promover la investigación cualitativa mediante la utilización de encuestas y entrevistas que “den voz” a este grupo de personas y nos dejen comprender los motivos detrás de esta mayor accidentabilidad. Solamente de esta forma se podrá actuar de forma efectiva para intentar

disminuir los accidentes laborales y para mejorar la protección de estas personas en el entorno laboral.

Otros países con grandes tasas de trabajadores inmigrantes han implementado políticas de integración y estrategias a nivel empresarial más avanzadas y efectivas que las que se están tomando en España. La realización de estudios y de revisiones bibliográficas donde se explore más en profundidad estas estrategias puede ser de gran utilidad para mejorar y tomar ejemplo de otros sistemas que están más desarrollados.

A nivel nacional, son varias las organizaciones que se encargan de promover iniciativas que defiendan los derechos de los trabajadores extranjeros, como por ejemplo Red Acoge. El cambio progresivo en la mentalidad de la población respecto a la acogida a trabajadores inmigrantes es lento, aun así, es importante apoyar los proyectos que se creen para fomentar la introducción de programas que defiendan y apoyen la integración social y laboral de estos trabajadores. Ciertos organismos nacionales como la Dirección General de Migraciones concede subvenciones cada año a organizaciones sociales sin ánimo de lucro para impulsar la implantación de sistemas de calidad y sensibilización a nivel laboral; proyectos destinados a la mejora de habilidades como el idioma o mejora de conocimientos básicos, o proyectos destinados a mujeres, integración de menores o de zonas con alto nivel de población extranjera (66). La creación de todos estos proyectos son pasos en el camino de la integración y la mejora de las condiciones de estas personas.

Para finalizar, recalcar que todo este análisis se puede extrapolar a otros colectivos, sobre todo a otros grupos de trabajadores especialmente vulnerables. No obstante, uno de los mensajes concluyentes es el de la importancia de adaptar cualquier actividad preventiva o formativa al trabajador o al grupo de trabajadores para poder así lograr un mayor impacto y mejorar los resultados. Además, la viabilidad y el éxito de todas las medidas propuestas dependerán principalmente de la disposición del empresario y del equipo de prevención de riesgos laborales. Aunque desgraciadamente, todas estas consideraciones requieren un alto nivel de esfuerzo tanto físico como económico, así que es cuestionable que la implantación de estas estrategias vaya a suceder de forma masiva en todas las empresas donde se enfrenten con problemas relacionados con la integración del personal extranjero.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)**. Encuesta Nacional de Inmigrantes. *Cifras. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística [en línea]*. ISSN: 1579-2277, 2009, marzo [Fecha de consulta: 10 de marzo del 2018], Vol. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259925094082&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout.
2. **PORTHÉ, V, AMABLE, M y BENACH, J**. La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber? [en línea]. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 2007, Vol. 10 (1), págs. 34-39. [Fecha de consulta: 6 de marzo del 2018]. Disponible en: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1743.
3. **LOPEZ, A y OSO, L**. Inmigración en tiempos de crisis: dinámica de movilidad emergentes y nuevos impactos sociales. *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones [en línea]*. 2015, Vol. 37, págs. 9-27. [Fecha de consulta: 29 de marzo del 2018]. ISSN 1138-5774. DOI: mig.i37.y2015.001.
4. **REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**. Diccionario de la Lengua Española. *Inmigrar*. [En línea] 2014. [Citado el: 6 de Abril de 2018.] Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=LeaJSjq>.
5. **CEBOLLA, H. y GONZALEZ, A**. *¿Ha podido más la crisis o la convivencia?: sobre las actitudes de los españoles ante la inmigración*. Madrid : Fundación alternativas. [Citado el: 5 de Abril 2018], 2016. ISBN 978-84-15860-52-5. Disponible en: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/09daa0291c20828424c5bf9db98a2e95.pdf.
6. **MEDINA, E., HERRARTE, A. y VICENS, J**. Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica. *Retos económicos derivados de la inmigración económica en España [en línea]*. Mayo-junio, 2010, núm. 854, pp. 37-48. [Fecha de consulta: 14 de abril de 2018], Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/45161214>.
7. **TEZANOS, José Felix y DÍAZ, Verónica**. Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España [en línea]. *Grupo de estudio sobre tendencias sociales*. Madrid: Nº 13 Colección INFORMES Y DOCUMENTOS [Fecha de consulta: 29 marzo 2018], 2008, ISBN: 978-84-86497-74-3. Disponible en: <http://insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ProyectoSubvencionados/>

2006/2006%20Condiciones%20Laborales%20de%20los%20Inmigrantes%20en%20Espa%C3%B1a-ICOT.pdf.

8. **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).** *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: una monografía [en línea]*. Madrid : s.n., 2009. [Fecha de consulta: 28 de marzo del 2018]. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924957585&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis.
9. **VALERO-MATAS, J.A., COCA, J.R. y VALERO-OTEO, I.** Análisis de la inmigración en España y la crisis económica. *Papeles de Población [en línea]*. 2014, Vols. 20 (80), pp. 9-45. [Fecha de consulta: 19 de marzo del 2018], ISSN: 2448-7147. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11231067002>.
10. **MOYCE, Sally y SCHENKER, Marc.** Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety [en línea]. *Annual Reviews of Public Health, 2018.* 39:13.1-13.15. [Fecha de consulta: 9 de mayo de 2018], <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>.
11. **EUROSTAT: STATISTICS EXPLAINED.** Estadísticas de migración y población migrante. [En línea] 2017. [Citado el: 7 de abril de 2018.] Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/es#M.C3.A1s_informaci.3.B3n_de_Eurostat. ISSN 2443-8219.
12. **INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS).** Salud laboral: diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles. Cuantificación y análisis de causas [en línea]. 2006, Vol. [Fecha de consulta: 24 de abril de 2018], Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100518.pdf>.
13. **GODENAU, D., y otros.** La integración de los inmigrantes en España: una propuesta de medición a escala regional [en línea]. [Fecha de consulta: 29 de marzo del 2018], España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014, ISBN: 978-84-841-477-6. Disponible en: http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/fichas/archivos/OPI_30.pdf.
14. **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).** Ocupados entre 16 y 64 años según piensen que su nivel de estudios, experiencia o capacitación, les permitirán o no desarrollar tareas de mayor cualificación que las que realizan en su trabajo actual, por país de nacimiento. *INEbase, Módulo 2014 (Base Censos 2011). Situación de los inmigrantes y sus hijos en el mercado laboral. Resultados nacionales. Fichero 1.12 [en línea]*. [Fecha de consulta: 5 de abril

del 2018], Disponible en:
http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2014/&file=pcaxis&L=0.

15. **DOMINGO, A. y SABATER, A.** Crisis económica y emigración: la perspectiva demográfica. *En: E Aja, J Arango y J Oliver (eds.). Inmigración y crisis: Entre la continuidad y el cambio. Anuario de Inmigración en España [en línea].* Barcelona: Centro de Estudios y Documentación Internacionales de Barcelona, 2013. pp. 60-87. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2018], E-ISSN: 2462-6740. Disponible en:
<http://www.raco.cat/index.php/AnuarioCIDOBInmigracion/article/view/291263>.

16. **FERNÁNDEZ, M., y otros.** El impacto de la crisis sobre la inmigración ecuatoriana en España. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales [en línea].* 2018, enero-abril, núm. 76, pp. 169-190. [Fecha de consulta: 6 de marzo de 2018], ISSN 2448-5799. doi:
<https://doi.org/10.29101/crcs.v25i76.4391>.

17. **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.** Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal: Comentarios de principales resultados [en línea]. *Subdirección Nacional de Estadística. Datos enero - diciembre 2017.* [Fecha de consulta: 24 de abril de 2018]. Disponible en:
[http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ett/ett17DicAv/Avance%20ETT%20\(enero-diciembre%202017\).pdf](http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ett/ett17DicAv/Avance%20ETT%20(enero-diciembre%202017).pdf).

18. **OLIVER, J.** La mejoría el empleo inmigrante en España en 2014: ¿Cambios estructurales?. *Anuario de la Inmigración en España 2014 [en línea].* Barcelona: CIBOD, 2015. [Fecha de consulta: 29 de marzo de 2018]. pp. 124-145, E-ISSN 2385-4987. Disponible en:
<http://www.raco.cat/index.php/AnuarioCIDOBInmigracion/article/view/312789/402874>.

19. **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2017.** Cifras de población a 1 de enero de 2017. *Estadística de migraciones 2016. Datos provisionales [en línea].* [Fecha de consulta: 5 de abril de 2018], Disponible en: http://www.ine.es/prensa/cp_2017_p.pdf.

20. —. Población residente en España. Últimos datos. *En: INEbase; Demografía y Población; Cifras de población y censos demográficos [en línea].* Ed.: INE, 2017. [Fecha de consulta: 5 de abril de 2018], Disponible en:
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981.

21. **DELLE FEMMINE, L. y ALAMEDA, D.** La metamorfosis de España. Siete gráficos sobre inmigración para entender cómo ha cambiado la composición de la sociedad en las últimas

dos décadas. En: *El País. The New Arrivals [en línea]*. Ediciones El País S.L., 2017. [Fecha de consulta: 5 de abril de 2018], Disponible en: https://elpais.com/internacional/2017/02/27/actualidad/1488194732_820452.html.

22. **MINISTERIO DE EMPLEO Y DE SEGURIDAD SOCIAL**. Resumen últimos datos [en línea]. 13 abril 2018. [Fecha de consulta: 14 de abril de 2018], Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>.

23. **MINISTERIO DE EMPLEO Y DE SEGURIDAD SOCIAL**. Resumen últimos datos. 18 de mayo de 2018 [en línea]. *Subdirección General de Estadística*. [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2018], Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>.

24. **GODENAU, D., y otros**. G. 31 La integración de los inmigrantes en España: fases, patrones y dinámicas regionales durante el periodo 2007-2015 [en línea]. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración, 2017. [Fecha de consulta: 6 de abril de 2018], ISBN 978-84-8417-507-0. Disponible en: http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/fichas/archivos/OPI_31.pdf.

25. **RONDA, E., y otros**. Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España. Revisión bibliográfica. *Revista Española de Salud Pública [en línea]*. Madrid: 2014, vol. 88 (6), pp. 703-714. [Fecha de consulta: 14 de abril de 2018]. ISSN 1135-5727, Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272014000600004>.

26. **COLECTIVO IOÉ**. Salud y accidentes de trabajo. *Impactos de la crisis sobre la población inmigrante. [en línea]*. s.l. : Colectivo Ioé. [Fecha de consulta: 14 de abril de 2018]. Disponible en: <https://www.colectivoioe.org/uploads/0bae582aa3b0842a9eaf50cde16f4f97d9527bcb.pdf>.

27. **CISAL: CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD LABORAL**. ITSAL: Inmigración, Trabajo y Salud. Resumen ejecutivo [en línea]. Marzo: 2009 [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2018], Disponible en: https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/ITSAL_informe.pdf/9700b771-0fe5-47c1-8403-def63c22b694.

28. **GULDENMUND, Frank, CLEAL, Bryan y MEARNES, Kathryn**. An exploratory study of migrant workers and safety in three European countries [en línea]. *Safety Science*, 52, pp. 92-99 (2012). [Fecha de consulta: 6 de marzo 2018], <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.004>.

29. **GONZALEZ, Carmen, y otros**. Condiciones laborales y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes. 2008 [en línea]. *COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y*

OBSERVATORIO INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO . 2008 [Fecha de consulta: 15 de abril de 2018], NIPO 792-11-079-5. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe%20siniestralidad%20inmigrantes.pdf>.

30. **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.** Estadística de Accidentes de Trabajo: Resumen de principales resultados. Año 2016 [en línea] . *Dirección general de estadística y análisis sociolaboral*. Madrid: 2016. [Fecha de consulta: 14 de abril de 2018], Disponible en: http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat16/Resumen_resultados_ATR_2016.pdf.

31. **SECRETARIA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL-DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.** Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS): Informe anual 2016. [en línea]. Madrid: 2017. [Fecha de consulta: 14 de abril de 2018]. NIPO: 270-15-059-8, Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/145097.pdf>.

32. **ERANSUS, Javier.** *Plan de acogida y adiestramiento: Formación, información e instrucción a trabajadores que se incorporan a un nuevo puesto de trabajo. Consideraciones en el caso de los trabajadores inmigrantes [en línea]*. 2006, Instituto Navarro de Salud Laboral, Departamento de salud, Vol. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2018], Disponible en: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/2CB35FAF-08A6-49BC-ADF8-668F8B13A419/145845/PlanAcogidaJul06.pdf>.

33. **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.** La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención [en línea]. *Notas Técnicas de Prevención*. 2009, NTP 825 [Fecha de consulta: 10 marzo 2018], NIPO: 792-09-063-6. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/825web.pdf>.

34. **RAMOS , Pedro José y LEÓN, Antonio.** Nueva escala para evaluar cómo afrontan ambos colectivos. Trabajadores autóctonos e inmigrantes ante la prevención [en línea]. *Mafré Seguridad. Ergonomía y psicología*. Nº 107, 2007 [Fecha de consulta: 22 de abril de 2018], Disponible en: <https://www.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/prevma/revista-seguridad/n107-art3-Trabajadores-autoctonos-e-inmigrantes-ante-la-prevencion.pdf>.

35. **AGENCIA ESTATAL - BOLETÍN NACIONAL DEL ESTADO.** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales [en línea]. *BOE núm. 269, de 10/11/1995.* BOE-A-1995-24292., [Fecha de consulta: 15 de abril de 2018], Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20141229&tn=1#a19>.
36. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).** Misión e impacto de la OIT: Promover el empleo, proteger a las personas [en línea]. [Fecha de consulta: 15 de abril de 2018], Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>.
37. **OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA.** Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes. *Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016 [en línea].* ILC.105/III/1B, 1ª ed. 2016. [Fecha de consulta: 15 de abril de 2018], ISBN: 978-92-2-329712-1. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453896.pdf.
38. **CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias): Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes [en línea]. *Ginebra, 60ª reunión CIT.* [Fecha de consulta: 15 de abril de 2018]. NORMLEX. Information System on International Labour Standards, 24 jun. 1975, Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288#A1.
39. **GARRELL, Daniel. Fundació Cipriano García.** La explotación laboral severa de extranjeros en el trabajo agrícola en Cataluña [en línea]. Barcelona: Fundació Cipriano García/CCOO, 2014, [Fecha de consulta: 6 marzo 2018]. Disponible en: https://www.ccoo.cat/pdf_documents/Recerca%20AGREE%20compleert%20versi%C3%B3_2_05_15.pdf.
40. **AGENCIA ESTATAL - BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO.** Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social [en línea]. *BOE, núm. 299, de 12 de diciembre de 2009.* pp. 104986-105031 [Fecha de consulta: 16 de abril de 2018], BOE-A-2009-19949. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-19949#analisis>.

41. **ZARZA, María y SOBRINO, María Isabel.** Estrés de adaptación sociocultural en inmigrantes latinoamericanos residentes en Estados Unidos vs. España: Una revisión bibliográfica [en línea]. *Anales de psicología*. 2007, vol. 23 (1), pp. 72-84. [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2018], Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/167/16723110/>.
42. **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN.** Portal de inmigración [página web]. [Fecha de consulta: 15 de abril de 2018], Disponible en: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/index.html>.
43. **INSITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.** INEbase / Encuesta Nacional de Inmigrantes / Cuestionarios [en línea]. *INEbase*. [Fecha de consulta: 17 de mayo de 2018], Disponible en: http://www.ine.es/daco/daco42/inmigrantes/inmigra_cues.htm.
44. **EUSKO JAURLARITZA. GOBIERNO VASCO.** Encuesta de Población Inmigrante Extranjera 2014: Cuestionario individual [en línea]. [Fecha de consulta: 6 de marzo de 2018], Disponible en: http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/cuestionarios_epie/es_def/adjuntos/EPIE_Cuest_INDIVIDUAL_es.pdf.
45. **MCKAY, Sonia, CRAW, Marc y CHOPRA, Deepta.** Migrant workers in England and Wales: An assessment of migrant worker health and safety risks [en línea]. *Health and Safety Executive (HSE)*. HSE Books, 2006. [Fecha de consulta: 13 de marzo de 2018], Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr502.pdf>.
46. **STARREN, Annick, HORNIKX, Jos y LUIJTERS, Kyra.** Occupational Safety in multicultural teams and organizations: A research agenda [en línea]. *Safety Science*, 2013. 52, pp. 43-49, Vol. [Fecha de consulta: 6 de marzo de 2018], <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2012.03.013>.
47. **BUST, Phillip, GIBB, Alistair y PINK, Sarah.** Managing construction health and safety: Migrant workers and communicating safety messages [en línea]. *Safety Science*. 46 (2008) pp. 585-602. [Fecha de consulta: 6 de marzo de 2018], doi:10.1016/j.ssci.2007.06.026.
48. **INSITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT).** Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015. 6ª EWCS - España [en línea]. Madrid: 2015 [Fecha de consulta: 21 de abril de 2018], NIPO: 272-17-019-4. Disponible en: <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>.
49. **INSITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).** Personas entre 16 y 64 años, según el cual consideren que es el principal obstáculo que les impide tener un trabajo adecuado a su

capacitación profesional, por país de nacimiento [en línea]. *Módulo año 2014 (Base Censos 2011). Situación de los inmigrantes y de sus hijos en el mercado laboral. Resultados nacionales*. . [Fecha de consulta: 21 de abril de 2018], Disponible en: http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2014/I0/&file=01013.px.

50. —. Población extranjera por Nacionalidad, sexo y año [en línea]. *Principales series de población desde 1998*. 2017, Vol. [Fecha de consulta: 22 de abril de 2018], Disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/I0/&file=03005.px&L=0>.

51. **RED ACOGE**. El empleo doméstico es un trabajo. Empleaderechos [en línea]. *#EmpleaDerechos*. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2018], Disponible en: [http://www.redacoge.org/mm/file/Empleo%20Domestico\(2\).pdf](http://www.redacoge.org/mm/file/Empleo%20Domestico(2).pdf).

52. —. Entre dos orillas, entre dos culturas [en línea]. 2016. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2018], Disponible en: http://www.redacoge.org/mm/file/Entre%20dos%20orillas_v1.pdf.

53. —. III Informe de atención psicosocial a mujeres inmigrantes de Red Acoge. Echando raíces, echando de menos: Mujeres inmigrantes en España [en línea]. 2017. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2018], Disponible en: http://www.redacoge.org/mm/file/Atencio%CC%81n%20Psicosocial%20a%20Mujeres%20Inmigrantes_v05.pdf.

54. **GARCÍA, María Pilar y MARTÍNEZ, Begoña**. Accidentes laborales en la población inmigrante. Región de Murcia 2008. Subdirección técnica, MN33 [en línea]. [Fecha de consulta: 24 de abril de 2018], 2009; Región de Murcia, Instituto de Seguridad y Salud Laboral, Disponible en: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=44736&IDTIPO=60&RASTRO=c721\\$m3507,3672,18259,18321](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=44736&IDTIPO=60&RASTRO=c721$m3507,3672,18259,18321).

55. **MARTÍ, Francisco, y otros**. La comprensión de los pictogramas de peligro de productos químicos entre trabajadores del sector de limpieza [en línea]. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18 (2), pp. 66-67. . 2015, doi: 10.12961/aprl.2015.18.2.03.

56. **REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**. Definición: resiliencia [en línea]. *Diccionario de la lengua española*. 23ª edición, 2014. [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2018], Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=WA5onlw>.

57. **RED ACOGE**. *Cuaderno nº1. Modelo de manual de acogida para la empresa [en línea]*. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2018], Madrid, sin año, Disponible en:

http://redacoge.org/mm/file/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MEN%C3%9AS/Cuaderno%201%20Manual%20de%20acogida%20Red%20Acoge.pdf.

58. **ACCUFORM.** Safety Signs. ENGLISH/ARABIC [imagen digital]. SKU: MTAA605VS, [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2018]. Disponible en: <https://www.accuform.com/safety-sign/caution-eye-protection-required-wgraphic-MTAA605>.

59. —. Safety signs. ENGLISH/JAPANESE [imagen digital]. SKU: MTAJ210VS, [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2018]. Disponible en: <https://www.accuform.com/safety-sign/danger-high-voltage-wgraphic-MTAJ210>.

60. **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.** NTP 493: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): guía de intervención [en línea]. *Centro nacional de condiciones de trabajo*. [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2018], 1998, Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_493.pdf.

61. —. NTP 492: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (I): métodos y clasificación [en línea]. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*. [Fecha de consulta: 5 de mayo de 2019], 1998, Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_492.pdf.

62. **Languages [en línea].** *Health and Safety Executive (HSE) [sin autor, sin fecha]*. [Fecha de consulta: 9 de mayo de 2018], Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/languages/index.htm>.

63. **REBOLLO, Sara.** Realidad virtual para la formación de PRL en la construcción. Desarrollo de un Serious Game inmersivo [en línea]. *Trabajo de Fin de Grado. F.J. Mora Serrano, I. Valero Lopez (dir.)*. Universidad Politécnica de Catalunya (UPC), 2017, Disponible en: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/115356/Memoria_RV_PRL_Construcci%C3%B3n_SaraRebollo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

64. **SUGRAÑES, Israel.** MWC: Hacia la "Realidad Virtual" en la Prevención de Riesgos Laborales [en línea], 2016. *PrevenBlog, el Blog de la Prevención*. [Fecha de consulta: 9 de mayo de 2015], Disponible en: <http://prevenblog.com/mwc-hacia-la-realidad-virtual-la-prevencion-riesgos-laborales/>.

65. **GALINDO, Javier.** Utilización de la realidad virtual en la PRL [en línea]. *Wearables y tecnología aplicada a la PRL, 2017*. [Fecha de consulta: 9 de mayo de 2018], Disponible en: <http://www.seguridad-laboral.es/revistas/fsl/154/files/assets/basic-html/page-98.html>.

66. **PORTAL DE INMIGRACIÓN.** Programa de integración [en línea]. *Gobierno de España. Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Secretaría General de Inmigración y Emigración.* [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2018], sin fecha, Disponible en: http://extranjeros.empleo.gob.es/es/Programas_Integracion/programas/index.html.



10. BIBLIOGRAFÍA

AGUDELO SUÁREZ, ANDRÉS ALONSO. *Trabajo y determinantes de salud en la población inmigrante en España* [Tesis doctoral, en línea]. Universidad de Alicante: 2010. [Fecha de consulta: 23 de abril de 2018]. Disponible en:

https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/AgudeloA_tesis.pdf/de645b91-4685-457e-8b2a-e45a38e236bb

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. El acceso de los inmigrantes irregulares al mercado de trabajo: Los procesos de regularización extraordinaria y el arraigo social y laboral [en línea]. En: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [en línea]*. Vol. 63, pp. 175-195. [Fecha de consulta: 15 de abril de 2018]. Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/63/Est06.pdf

DOMINGO I VALLS, Andreu. El boom migratorio en España: razones demográficas. En: *Revista Antropológicas* [en línea]. Universidad Autónoma de Barcelona, 2007, nº 10, pp. 69 – 96. [Fecha de consulta: 26 de marzo de 2018]. Disponible en:

<http://revistas.rcaap.pt/antropologicas/article/viewFile/839/648>

El portal de la coordinación empresarial.com: La coordinación de actividades empresariales y el colectivo de inmigrantes. Editorial CETAIMA, 2001 [Fecha de consulta: 9 de mayo de 2018]. Disponible en: <http://www.coordinacionempresarial.com/la-coordinacion-de-actividades-empresariales-y-el-colectivo-de-inmigrantes/>

ESCUELA DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE OBRA PÚBLICA, MINERA, ELEVACIÓN Y TRANSPORTE. *Adaptación del Software de Realidad Virtual a la PRL. Sectores Minería, Construcción e Industria* [presentación en línea]. 2013 [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2018]. Disponible en:

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/presentacion_proyectos_investi/es_it_120903/adjuntos/presentacion3.pdf

GORDILLO, JJ., PERERA, V.H. y COBOS, D. Investigación evaluativa de la formación online en prevención de riesgos laborales y medio ambiente: un análisis cualitativo de los programas impartidos por la Fundación ISTAS [en línea]. En: *Revista de Investigación Educativa*, vol. 32, nº 1, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.32.1.166621>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Personas entre 16 y 64 años que han nacido fuera de España, según sea su conocimiento del castellano hablado, por sexo y país de nacimiento [en línea]. *INEbase. Módulo año 2014 (Base censos 2011) Situación de los inmigrantes y de sus hijos en el mercado laboral.* [Fecha de consulta: 24 de abril de 2018], Disponible en: http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2014/I0/&file=01014.px.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España* [en línea]. Madrid: 2015. [Fecha de consulta: 4 de mayo de 2015] NIPO (en línea): 272-15-074-9. Disponible en: <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/ESENER%20dos.pdf>

ÓRGANO ESTADÍSTICO ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES. *Comunidad Autónoma de Euskadi: Encuesta de Población Inmigrante Extranjera 2014. Principales resultados* [en línea]. [Fecha de consulta: 26 abril 2018]. Disponible en: http://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/informe_epie_2014/es_epds2012/adjuntos/Informe_EPIE2014-es.pdf

RED ACOGE. *Cuaderno nº 2. Diagnóstico de la diversidad en la empresa* [en línea]. 2010 [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2018]. Disponible en: http://www.redacoge.org/mm/file/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MEN%C3%9AS/Cuaderno%20%2002.02.11.pdf

RED ACOGE. *Cuaderno nº 3. El reclutamiento y la selección de personal. Una apuesta por la diversidad* [en línea] 2010. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2018]. Disponible en: http://www.redacoge.org/mm/file/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MEN%C3%9AS/cuaderno%20%2008.02.pdf

RED ACOGE. *Guía de competencias para la gestión de la diversidad en los entornos laborales* [en línea]. Madrid: 2014. [Fecha de consulta: 14 de mayo de 2018]. ISBN: 978-84-617-3620-1. Disponible en: [http://www.redacoge.org/mm/file/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MEN%C3%9AS/AF%20baja%20Gui%CC%81a%20Cubierta%20y%20Portada\(1\).pdf](http://www.redacoge.org/mm/file/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MEN%C3%9AS/AF%20baja%20Gui%CC%81a%20Cubierta%20y%20Portada(1).pdf)

RED ACOGE. *Los efectos de la exclusión sanitaria en las personas inmigrantes más vulnerables* [en línea]. Madrid: 2015. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2018]. Disponible en:

http://www.redacoge.org/mm/file/2015/Jur%C3%ADdico/Informe%20Sanidad%20RED_ACOGE.pdf

Simulación de Procesos Industriales con Realidad Virtual [vídeo en línea]. Publicado por: Unimmerse, 2016. [Fecha de consulta: 18 de mayo de 2018]. Disponible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=9bep1Wmb6pk>





11. ANEXOS

ANEXO I

Extractos de entrevistas realizadas y publicadas por la Fundación Cipriano García/CCOO en su trabajo *“La explotación laboral severa de extranjeros en el trabajo agrícola en Cataluña”*, dentro del proyecto AGREE (Agricultural job Rights to End foreign workers Exploitation) (39).

❖ **Sobre la contratación irregular:**

“Sí, totalmente... Cuando son contratos que necesitan mano de obra para una temporada, ya cuando pasan ocho, diez, quince días, lo cogen legalmente, porque si no se expone la empresa aquella a una inspección de trabajo, a una multa.... Con ello no se arriesgan. Pero sí que se arriesgan todos estos colectivos que es trabajo de un día o dos días. ¿Entiendes lo que quiero decir? Entonces sí que "coi, mira, tenemos que ir a cosechar la vid y con un día cosecharemos; por un día a ver qué pasa "

“Porque hemos llegado aquí ilegales, sin documentos. Cuando llegas, si no consigues los documentos... Bueno, la diferencia es que si tienes documentos, tienes derechos, te pagan bien, el salario normal; si no tienes, no te van a pagar el salario normal (alguno te pagará, pero no todos, la mayoría no).”

❖ **Sobre los tipos de empresa:**

“Sería, ya te digo, el tipo de persona en sí. Porque hay empresarios con la finca pequeña, con poca explotación, y cumplen el convenio colectivo, las condiciones que tienen sus trabajadores son buenas o relativamente buenas ... Y en cambio, el de al lado, ¿no?, el vecino de al lado, tiene la misma explotación o similar, y las condiciones son totalmente opuestas; son de explotación severa.”

❖ **Sobre las empresas de trabajo temporal:**

“...si por una ETT (que eso de las ETT también es un follón impresionante) o si simplemente a un jefe de grupo. Hay una persona que es el jefe de grupo. Va directamente a éste: "yo quiero que tú me recojas esto". Esta persona lleva veinticinco o treinta personas. Se desentiende completamente de las condiciones laborales que puedan tener los trabajadores, le paga lo que le tenga que pagar al jefe de grupo y el jefe de grupo lo reparte como quiere.”

“Pues están proliferando últimamente las empresas de servicios. Empresas de servicios integrales que son empresas que trafican, realmente trafican con trabajadores y los ponen en contacto con el empresario, aquí o a cuarenta kilómetros, se lo llevan con la camioneta ... Son empresas de servicios, y están denunciadas.”

❖ **Sobre las condiciones laborales:**

“..yo también te distinguiría quizá dos colectivos muy diferentes: están los que vinieron en los años noventa y consiguieron los papeles porque trabajaban en la agricultura, y que llevan aquí veinte años trabajando y que muchos de estos ya han adquirido la nacionalidad española, y que siguen trabajando en los pueblos, y que están yo diría bastante arraigados; es decir, tienen su trabajo de hace muchos años y están trabajando en el campo y, quizá, muchos para los mismos empleadores que en ese momento los cogieron. Y luego están los que han venido después, y que no están documentados, y que viven en unas condiciones mucho más precarias.”

“Nosotros hemos visitado granjas o lugares donde está la gente allí ocupando espacios que no tienen las mínimas condiciones. Lo hemos encontrado así, pero sobre todo la gente se acumula en viviendas dentro de los centros de los pueblos grandes o de las ciudades que tampoco reúnen las condiciones, pero un poco fuera del ámbito de sus empresas.”

“... es un trabajador al que se puede pagar menos porque tampoco lo denunciará, es un trabajador al que se puede exigir jornadas muy por encima de la jornada legal por las mismas razones. Yo creo que un poco la situación de explotación severa sería, en este caso, la explotación del trabajador que, además, no tiene herramientas para reaccionar contra la situación de explotación, incluso en situaciones iguales de un trabajador nacional y un trabajador extranjero, con el trabajador extranjero es una situación mucho más severa por esta circunstancia. (inspector de trabajo).

“Pero la explotación laboral severa va más allá, en el sentido de trabajadores sin ningún tipo de derechos en una situación de economía sumergida, horarios ya excesivos en el sentido de que muchas veces sesenta u ochenta horas a la semana, o muchas veces duermen en el mismo sitio donde trabajan... Hasta cierto punto, muchas veces dependen no solamente laboralmente del empresario, sino también dependen en su otra vida cotidiana del

empresario: dónde dormir, el tema de alimentación, el tema de... Podemos hablar en casos ya que tocan hasta cierto punto la esclavitud”.

❖ **Sobre las motivaciones de los trabajadores:**

“Bueno, ellos a veces piensan que la mayoría de extranjeros no saben sus derechos. Pero no es eso. Es por miedo a perder el puesto sobre todo en las situaciones que vivimos ahora y tenemos familia en África, por ejemplo, y tenemos que pagar aquí. Y si tú estás sin trabajo durante un tiempo, no puedes pagar aquí la vivienda, no puedes mandar ahí a tu familia. Por eso a veces dejamos eso para seguir trabajando. Sobre todo una persona que no tiene la residencia. Tiene miedo a denunciar. Porque cuando denuncia y pierde su puesto de trabajo, no tiene papeles, no puede beneficiarse del paro, ni de una ayuda, ¿cómo va a vivir aquí?”

Estos fragmentos se han considerado de relevancia a la hora de ayuda a comprender alguno de los capítulos de este TFM, motivo por el cual se ha decidido formar un Anexo recopilando los ejemplos más ilustrativos, aunque no quiere decir que las situaciones aquí descritas se puedan generalizar a todo el colectivo de trabajadores inmigrantes.



ANEXO II



RED **acoge**

Introducción

Red Acoge

Red Acoge es una federación de 26 organizaciones fundada en 1991 que tiene como objetivo facilitar la integración de la población inmigrante y fomentar la convivencia positiva entre todas las personas que conforman la sociedad española. El empleo es un aspecto fundamental del proceso de integración de las personas inmigrantes en este país y por lo tanto, una prioridad de nuestra intervención que justifica la estrecha relación que desde nuestros orígenes hemos tenido con el sector empresarial.

Gestión de diversidad

El éxito de una empresa depende en gran medida de su adaptación a los cambios que se producen en su entorno. El empresariado ha de estar preparado para afrontar los nuevos retos y oportunidades que se presenten.

Red Acoge quiere acompañar al empresariado en el desafío que supone gestionar plantillas cada vez más diversas culturalmente en una sociedad igualmente heterogénea y cambiante.

Un primer paso en esta línea fue la elaboración de la "Guía para la gestión de la diversidad cultural en la empresa" en la que se incluyen numerosas propuestas para la acción y Buenas Prácticas.

El cuadernillo que ahora tiene en sus manos desarrolla de forma más concreta una de estas propuestas: el manual de acogida.

Más información en www.redacoge.org/diversidad

Plan de acogida

Una gestión adecuada y planificada de la acogida tendrá un impacto inmediato en el nivel de satisfacción de la persona recién incorporada y repercutirá positivamente en la empresa. Entre otros, se destacan los siguientes beneficios:

- mejora la implicación e identificación del/de la trabajador/a con la empresa
- ayuda a que la persona recién contratada comprenda mejor sus objetivos y los resultados que se esperan de ella
- fomenta hábitos positivos entre el personal de la empresa que afectan a la actitud, motivación y comunicación
- mejora la imagen externa

El proceso de incorporación ha de estar recogido en un Plan de Acogida en el que se detalle con claridad todas las acciones a llevar a cabo, la información a entregar, el personal implicado, la duración del proceso y las etapas, la evaluación, etc. La figura de un mentor/a o tutor/a será fundamental para guiar a la persona durante todo este período inicial de adaptación.

Manual de acogida

Una parte importante de este Plan de Acogida y que aquí desarrollamos en detalle, es la elaboración de un manual de acogida. En este documento se deberá recoger toda la información que la empresa considere oportuna para favorecer la integración estable de nuevo personal en su puesto de trabajo y entorno laboral.

Algunas recomendaciones para la elaboración del manual:

- Considerar la propuesta que aquí se plantea como base y adaptarla a las propias necesidades de su empresa
- Ofrecer información sencilla y práctica
- Incluir información genérica y común para todos/as y adjuntar como anexos aquella que sea más extensa o particular para cada puesto. (En este documento se han marcado con un (*) los documentos que se recomiendan anexar)
- Traducirlo a la lengua de la persona a la que va dirigida
- Revisar el documento periódicamente y actualizar la información
- Dependiendo de los recursos disponibles, diseñar y publicar un manual o simplemente imprimir la información en papel



Índice de capítulos

- **Introducción**
- **Modelo para la elaboración de un manual de acogida para la empresa**
 - Mensaje de bienvenida
 - Información sobre la empresa
 - Lo que debe saber de su puesto de trabajo
 - Información jurídico-laboral
 - Servicios que ofrece la empresa a sus empleados/as
 - Direcciones de interés
 - Listado de documentos a anexar



Mensaje de bienvenida



Tono del mensaje

- Ha de ser un mensaje cercano y personal, que transmita confianza
- La persona debe sentirse valorada desde un principio por la empresa que le acaba de contratar
- El nuevo empleado o empleada ha de sentirse parte activa e importante de un grupo que comparta y persiga los objetivos de la empresa
- Ha de ser motivador e incitar a una actitud positiva hacia el trabajo en equipo

Contenido

- Mensaje de bienvenida por parte de un cargo representativo de la empresa
- Breve introducción de la empresa y de sus valores
- Resumen conciso de la información que va a encontrar en este documento
- Nota que resalte la importancia de leer el documento para agilizar su incorporación y contribuir a su satisfacción en el trabajo
- Texto final que visualice un futuro positivo para el trabajador o trabajadora y la empresa

**Insertar foto
de la persona que
da la bienvenida**



Información sobre la empresa

Información genérica

- Cartera de productos o servicios que oferta la empresa
- Líneas de negocio
- Cifras y datos de la empresa y del sector
- Métodos de trabajo y tecnología utilizada
- Tipología de la clientela
- Presentación de las instalaciones y de otras empresas del grupo

Cultura de la empresa

- Misión
- Visión
- Valores
- Historia

Órganos de gobierno y gestión

- Organigrama de la empresa
- Información sobre la plantilla: reflejar la diversidad existente entre los trabajadores/as de la empresa centrándonos en aspectos como el género, edad, nacionalidad, religión, grupo étnico, discapacidad, etc.



La gestión empresarial

Compromiso de la empresa con la calidad:

- La política y estrategia de calidad
- Certificados y reconocimientos de su compromiso con la calidad

Compromiso social:

- Plan de Igualdad
- Código ético de la empresa (**)
- Estrategias para gestionar la diversidad y fomentar la inclusión
- Política de RSC
- Política de gestión ambiental
- Colaboraciones con entidades sociales
- Certificados y reconocimientos de su compromiso social



Lo que debe saber de su puesto de trabajo

Funciones del puesto

Descripción de funciones del puesto de trabajo y documentación técnica necesaria para desarrollar el mismo. (*)

Información de las funciones de los puestos de trabajo del resto de la plantilla o de aquellos puestos que tengan especial relación con el del nuevo miembro de la plantilla.

En relación con el tiempo

- Horario de trabajo: turnos, descansos, etc.
- Sistema de control de asistencia
- Vacaciones
- Permisos de trabajo
- Calendario laboral intercultural (*)

Formación y promoción interna

- Planes de formación y promoción interna
- Sistemas de evaluación y promoción de los/as trabajadores/as

Comunicación

- Canales existentes para la recogida anónima de sugerencias o quejas de empleados/as: buzones, páginas Web, tablón de anuncios, teléfonos, etc.
- Afiliación sindical

Riesgos Laborales

- Política de seguridad y salud laboral en la empresa
- Mapa de riesgos en la empresa
- Derechos y obligaciones de la persona en materia de prevención
- Identificación de las personas que asumen roles específicos
- Vigilancia de la salud: revisiones médicas
- Plan de emergencias

Normativa interna

- Reglamento de régimen interno (*)
- Código de vestimenta
- Cuidado de las instalaciones y material de trabajo
- Uso de herramientas informáticas en la empresa
- Confidencialidad



Información jurídico-laboral

Condiciones laborales

- El contrato de trabajo (*)
- El convenio colectivo (*)

La nómina

La nómina es un recibo de salario donde se reflejan las diferentes percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios a la empresa.

Algunos conceptos incluidos en la nómina:

- IRPF: es un impuesto que la empresa tiene la obligación de retener de la nómina para su ingreso en la Hacienda Pública. Se calcula en función de la situación personal y familiar del trabajador o trabajadora, los ingresos estimados y el tipo de contrato. Para ajustar este porcentaje al inicio de la relación laboral se cumplimenta el *Modelo 145 (Comunicación de datos al pagador)* que debe ser actualizado cada vez que se produce un cambio.
- Gratificaciones extraordinarias y/o paga de beneficios u otras pagas
- Pluses: transporte, nocturnidad, peligrosidad, etc.
- Horas extraordinarias
- Dietas
- Comisiones
- Otros incentivos

Por último, hay que indicar qué días y a través de qué fórmula (domiciliación bancaria, cheque, al contado, etc.) se realiza el pago del salario.



Prestaciones

- Incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad común o profesional
Indicar procedimiento a seguir. Acompañarlo de una ilustración o mapa conceptual
- Partes de baja/alta y de confirmación
- Mutua y/o médico de empresa. Cuál es y dónde está ubicada
Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social por parte de la empresa
Explicar cómo se refleja en la nomina
- Maternidad y/o paternidad
Indicar el procedimiento a seguir. Acompañarlo de ilustraciones o mapa conceptual
Explicar quién abona esta prestación

Permisos y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Compromiso de la empresa con las Leyes 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Permisos
Según el convenio colectivo y las leyes arriba mencionadas (matrimonio, hospitalización de familiares, paternidad/maternidad, etc.)
Cualquier otro permiso que la empresa estime
Documentación a presentar a la empresa/justificantes
 - Excedencias
Tipos: Voluntaria o por cuidado de familiares y/o hijos/as, con o sin reserva de puesto de trabajo, etc.
 - Reducción de jornada y/o flexibilidad horaria
Según el convenio o las leyes arriba nombradas
Otras medidas que la empresa quiera considerar: flexibilidad horaria para aquellas personas que trabajan a tiempo parcial y deben compatibilizar con otro trabajo, que no tienen apoyo familiar o por respeto a prácticas multiculturales



Servicios que ofrece la empresa a sus empleados/as

Beneficios sociales

- Seguros: médico, de vida, accidente, etc.
- Plan de pensión
- Ayudas / becas...

Ocio

- Sala de Internet
- Gimnasio
- Biblioteca
- Visitas guiadas a la empresa

Otros

- Parking gratuito
- Comedor de empresa
- Médico de empresa
- Servicio de guardería
- Voluntariado corporativo
- Transporte de empresa
- Formación adicional



Listado de documentos a anexar:

Algunos documentos que se recomiendan incluir con el manual de acogida:

- Funciones y descripción del puesto de trabajo
- Contrato de trabajo
- Convenio colectivo
- Reglamento de régimen interno
- Código ético de la empresa
- Manual de prevención de riesgos laborales
- Calendario laboral intercultural. Calendario laboral que incluya eventos que la empresa organice así como festividades de otros países con representación en las plantillas y los días declarados internacionales como por ejemplo, el aniversario de la Declaración de los Derechos Humanos, Día por la eliminación de la discriminación racial, racismo y xenofobia, Día de la diversidad cultural, el diálogo y el desarrollo, etc.

Edita:



C/ Coslada 7, bajo
28028 Madrid
Tel: 91 563 37 79
social@redacoge.org
www.redacoge.org/diversidad

Organizaciones federadas participantes:



Avda. Castilla y León, 34 - bajo
09006 Burgos
Tel: 947 232 303
burgos.acoge@redacoge.org
www.castillayleonacoge.com



C/ Travesía de San Joaquín, 2
03203 Elche (Alicante)
Tel: 965 426 172 / 966 615 337
empresa.elche@redacoge.org
www.elcheacoge.org



C/ Músico Ziryab, 10
14005 Córdoba
Tel: 957 230 838
empresa.cordoba@redacoge.org
www.cordoba-acoge.com



C/ Ávila, 38 - bajo
37004 Salamanca
Tel: 923 019 031 / 923 019 030
empresa.salamanca@redacoge.com
www.salamancaacoge.org



C/ Fray Luis de León, 14
47002 Valladolid
Tel: 983 309 915
empresa.valladolid@redacoge.org
www.procomar.wordpress.com



Financiado:

