

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. POBLACIÓN INMIGRANTE EN ARAGÓN
- III. INMIGRACIÓN Y SALUD LABORAL
- IV. SINIESTRALIDAD EN ARAGÓN
- V. RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN INMIGRANTES
 - Condiciones ambientales
 - Condiciones del empleo
 - Condiciones relacionadas con las tareas
 - Riesgos relacionados con la comunicación
 - Riesgos según la ordenación del tiempo de trabajo
 - Acoso y violencia en el trabajo.
- VI. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN LOS TRABAJADORES INMIGRANTES RESPECTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD INTEGRAL.
- VII. BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedad y de accidentes laborales. Según la *VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España* elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el 70,9% de los trabajadores encuestados señaló que estaba expuesto a riesgo de accidentes de trabajo (el porcentaje se eleva al 74,9% en el caso del personal sanitario).

Un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han originado riesgos psicosociales que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad de los trabajadores.

Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas:

- a) Nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo.
- b) Envejecimiento de la población activa, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional.
- c) Intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo una mayor presión en el ámbito laboral.
- d) Fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acooso psicológico y de la violencia, en especial en el sector servicios en general.
- e) Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas.

POBLACIÓN INMIGRANTE EN ARAGÓN

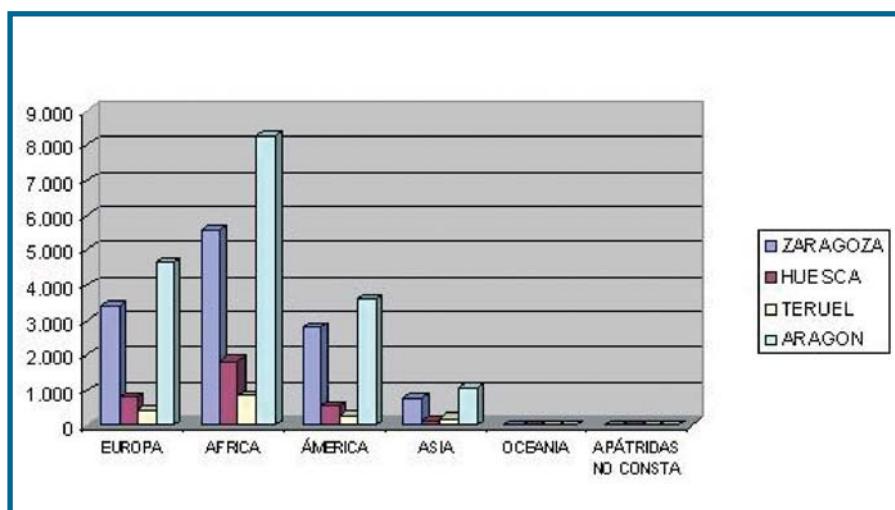
A fecha 30 de Junio de 2008 la población de origen extranjero en Aragón era de 159.953 personas. De ellas 24.808 viven en la provincia de Huesca, 16.672 en la de Teruel, y 118.473 en la de Zaragoza. Unas 150.000 han llegado en los últimos 12 años. (Datos del MTIN y el Instituto Aragonés de Estadística.)

La población extranjera en Aragón, según el INE a 1 de Enero de 2009 era de 170.295 personas, lo que supone el 12,7% de la población total de Aragón.

Nacionalidad

En Aragón hay un total de 106 nacionalidades diferentes, de los cuales el 52% aproximadamente son de origen europeo comunitario, el 21% americano, el 21% africano, el 4% de Asia y Oceanía y el 2% de la Europa no comunitaria.

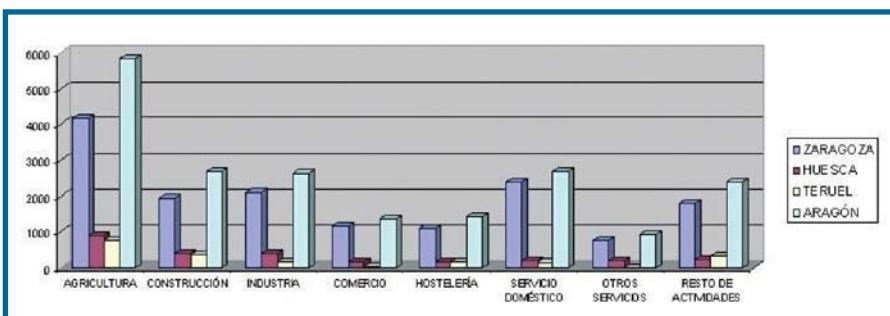
	EUROPA	AFRICA	AMÉRICA	ASIA	OCEANIA	APÁTRIDAS NO CONSTA	
ZARAGOZA	3.429	5.593	2.784	760	5	6	
HUESCA	803	1.834	543	106	3	0	
TERUEL	423	849	259	192	0	1	
ARAGON	4.655	8.276	3.586	1.058	3	7	



País de origen

Los países de origen mayoritarios de los inmigrantes que viven en nuestra comunidad autónoma son: Rumanía: 62.188; Marruecos: 18.638 y Ecuador 12.620. (Plan Integral para la convivencia intercultural en Aragón 2008/2011.)

Sectores	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
AGRICULTURA	4191	907	748	5846
CONSTRUCCIÓN	1940	379	373	2692
INDUSTRIA	2098	381	156	2635
COMERCIO	1139	163	38	1340
HOSTELERÍA	1092	176	176	1425
SERVICIO DOMÉSTICO	2375	182	137	2694
OTROS SERVICIOS	752	183	0	935
RESTO DE ACTIVIDADES	1785	230	339	2373



INMIGRACIÓN Y SALUD LABORAL

Algunas investigaciones muestran que la población trabajadora inmigrante está más expuesta a sufrir riesgos de tipo psicosocial que los españoles en lo que respecta a la precariedad en el trabajo, ya que se les aplican a veces pautas distintas. De este modo es más probable ser inmigrante y:

- Tener contratos más cortos, o simplemente no hay contrato.
- El horario puede ser más irregular, haciendo jornadas muy cortas o por el contrario muy largas (mayores de 45 horas).
- El salario puede ser más variable.
- Por lo general realizan trabajos que están por debajo de su nivel formativo

Según queda reflejado en el **Plan Integral para la convivencia intercultural en Aragón 2008/2011**, las necesidades sanitarias de los inmigrantes, en principio, son iguales que la de los autóctonos, pero en general presentan menos problemas de salud y van menos al médico. Pero sí que por motivo laboral, relacionado con el trabajo más precario, tienen más síntomas/enfermedades y por tanto más número de visitas médicas.

En dicho Plan uno de los objetivos es: “Mejorar la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Para lo que se proponen las siguientes medidas:

- Realizar cursos de formación para trabajadores y trabajadoras extranjeros en prevención de riesgos laborales.
- Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a los trabajadores y trabajadoras extranjeros, sobre la importancia de la prevención y autoprotección de los riesgos laborales, sobre derechos, deberes y normativa vigente en materia laboral. Se tendrán en cuenta especialmente el sector agrario y el de la construcción, dados sus índices de siniestralidad.



- Elaborar un estudio, por sectores de actividad, de las condiciones de trabajo y riesgos para la salud y seguridad laboral de trabajadores y trabajadoras de origen extranjero.”

AÑOS	Agosto 2006	Agosto 2007	Agosto 2008	Agosto 2009
TARJETAS SANITARIAS (inmigrantes)	118.744	145.885	168.057	178.147

(Heraldo de Aragón 6-10-2009)

El número total de asegurados en el sistema público de salud aragonés es de 1.339.845 (a finales de Agosto-2009), siendo el 13,2% de este total personas inmigrantes.

Si tenemos en cuenta que cuando viene un inmigrante a nuestro país es muy probable que esté en situación administrativa irregular, es decir, sin permiso de trabajo ni de residencia, con las consecuencias que eso tiene para sus derechos y las condiciones de trabajo, cuando ya adquiere la condición de regular ya ha hecho un recorrido de mecanismos de subsistencia que a veces lleva a admitir cualquier trabajo con malas condiciones laborales donde, entre otros, sus derechos a la protección de su seguridad y su salud no sean tenidas en cuenta como merece cualquier trabajador por el hecho de serlo.

Mientras no tienen la situación de regulares los inmigrantes se ven obligados a moverse en la economía sumergida en unas condiciones de absoluta precariedad. En ocasiones realizan los trabajos más arriesgados, trabajan en peores condiciones, sin recibir información sobre los riesgos a los que están sometidos y sin poner por tanto las medidas preventivas para evitarlos. Otras veces la falta de comprensión del idioma hace que las órdenes no sean bien entendidas y se favorezcan los accidentes laborales.



SALUD MENTAL Y "EL SÍNDROME DE ULISES"

También conocido como síndrome del emigrante con estrés crónico y múltiple, es un síndrome de naturaleza psicológica que se caracteriza por un estrés crónico y que viene asociado a la problemática de los emigrantes al afincarse a una nueva residencia. El nombre viene del mítico héroe Ulises el cual perdido durante muchos años (10 según Homero) en su camino de vuelta a Itaca, añoraba su tierra de origen, pero se veía imposibilitado de volver a ella.

El nombre de Síndrome de Ulises para este concepto se debe a Joseba Achótegui, Psiquiatra y profesor titular de la Universidad de Barcelona. El lo describe así: "es una situación de estrés límite, con cuatro factores vinculantes: soledad, al no poder traer a su familia; sentimiento interno de fracaso, al no tener posibilidad de acceder al mercado laboral; sentimiento de miedo, por estar muchas veces vinculados a mafias; y sentimiento de lucha por sobrevivir."

Se calcula que en España pueda haber 800.000 personas afectadas por esta enfermedad.

La salud mental del inmigrante está infratratada, lo que obedece a factores de diversos tipos:

- Personales (para los inmigrantes es prioritario mantener el puesto de trabajo, temen perderlo o tener problemas y hacen menos uso de su derecho de asistir al médico).
- Culturales (no hay "costumbre" ni posibilidad, muchas veces, en sus países de origen de recibir atención en materia de salud mental, y tampoco lo valoran como necesidad al menos si se compara con la salud física, y por lo tanto no acuden a estos recursos, a pesar de que cuanto más tiempo llevan en España y están más integrados, tienden a utilizar más los servicios de especialistas).

Todo ello hace que sufran más en silencio todo tipo de síntomas de depresión y ansiedad y que sea más probable que cuando se cronifican los problemas somaticen los síntomas.

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN INMIGRANTES

Definición del concepto

Ya en 1986 la O.I.T definía los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y experiencia”.

Los riesgos psicosociales laborales son pues variados y de etiología distinta, pudiendo estar expuesto a ellos cualquier trabajador de cualquier sector. Pero cuando hablamos de trabajadores inmigrantes tienen unas connotaciones particulares ya que, como hemos visto, hay sectores donde trabajan más inmigrantes que autóctonos, la percepción de los riesgos puede ser distinta, la intensidad de los mismos también puede variar, la organización se estructura quizás de forma diferente, el trabajo es más precario, la temporalidad, y otros factores hacen que la actitud y el comportamiento del propio inmigrante sea distinta y que esto pueda hacer que algunas empresas tengan la tentación de pasar por alto las medidas de protección o no consideren, sencillamente, estos factores, lo que multiplica en cualquier caso el riesgo de accidentes.



Posiblemente las situaciones de riesgo psicosocial en el trabajo se añaden o integran en otras dificultades añadidas en áreas importantes de la vida de cada inmigrante como son: la de vivienda, aprendizaje del idioma, la dilatación en el proceso de regularización, etc. que los hacen más vulnerables, a pesar de la capacidad y afrontamiento a situaciones difíciles que muchos de ellos poseen.

Por otra parte, cuentan con problemas especiales como son: la dificultad de homologar los estudios reglados de su país en el nuestro, no poder aprovechar la experiencia profesional de su país si no cuentan con certificados que lo avalen, el permiso de trabajo para un solo sector durante bastante tiempo, entre otras. Todo ello hace que sea muy difícil que las expectativas personales que puede tener cualquier persona cuando ocupa un puesto de trabajo se vean truncadas o no cubran más que lo puramente económico y puntual. La autoestima personal, profesional se va lesionando, la expectativa de la familia del país de origen también se puede ver frustrada, con la consiguiente repercusión en el propio inmigrante, lo que provoca situaciones de estrés de diverso origen e intensidad.

Actualmente la falta de trabajo y “la crisis” está incidiendo también en el colectivo inmigrante, lo que está repercutiendo, más aún, en las condiciones de dificultad en la subsistencia diaria, el envío de dinero a la familia en el país de origen, etc. Posiblemente se varíe la ocupación de las nuevas ofertas de trabajo tanto por autóctonos como por inmigrantes.

Así pues, en este colectivo de trabajadores siempre hay que tener en cuenta características especiales que puedan presentar y que los riesgos laborales de tipo psicosocial se suman a otros riesgos psicosociales de su vida cotidiana.



RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

Si analizamos detalladamente cada uno de los riesgos podemos ver las peculiaridades en los inmigrantes, según:

Las condiciones ambientales

Estrés térmico: las condiciones de frío y calor en el sector de la construcción se sabe que llegan a ser penosas en Aragón por los valores extremos muchas veces en las temperaturas. Puestos de trabajo de la construcción, las obras de carreteras, las tareas agrícolas y otros son ejemplos claros de exposición a las inclemencias del tiempo. Es sabido que son trabajos que realizan en buena medida los inmigrantes. Pueden generar desconfort, falta de bienestar psicológico.

Ruido: Desarrollar el trabajo con ruido permanente genera estrés, irritabilidad y falta de concentración. Si a ello se unen otras condiciones como las climatológicas, hace que el trabajo sea más difícil. Además de las consecuencias para la salud física (pérdida de audición y otras) a nivel psicológico una exposición prolongada al ruido llega a afectar a la calidad del sueño y al equilibrio de la persona. Mientras, el desempeño de la tarea dificulta la comunicación con los compañeros, genera por tanto aislamiento, siendo esto un problema importante para obtener la satisfacción necesaria en el trabajo. Si a las dificultades de comprensión del idioma para muchos inmigrantes añadimos el ruido ambiental de fondo, puede repercutir también en un peor entendimiento de las órdenes de trabajo, de la falta de medidas de protección, etc.

Vibraciones: Según su frecuencia y amplitud pueden ser calmantes, irritantes o dañinas para el individuo que las recibe. Las vibraciones son captadas por el



oído interno, los ojos, los músculos, las articulaciones, tendones y la piel. Pueden provocar desde sensación de desconfort hasta alteraciones orgánicas. La capacidad de concentrarse supone un mayor esfuerzo.

Es sabido que el sector de la construcción y de las obras de carretera, requieren de determinadas herramientas como son los martillos neumáticos, taladros, etc., proclives a producir vibraciones. También que es más probable que sean inmigrantes los trabajadores que cubren estos puestos de trabajo en mayor proporción que los autóctonos.

Iluminación: En espacios cerrados se considera que una iluminación es adecuada cuando ésta permite distinguir con claridad forma, colores, objetos en movimiento, distinguir relieves y todo ello sin producir fatiga. Cuando, por el contrario, es inadecuada lo que se produce es fatiga visual, dolor de cabeza, disminuye el rendimiento y repercute negativamente en el estado anímico.

Las condiciones del empleo

Independientemente de la situación economía general, en muchas empresas se trasluce la mera instrumentalización de los trabajadores, ajena a las expectativas y desarrollo personal y profesional de éstos. La inseguridad en el empleo es vivida por el inmigrante y en general por todos los trabajadores como una amenaza, provocándoles la necesidad de generar una respuesta muchas veces física y otras psicológicas en forma de síntomas.

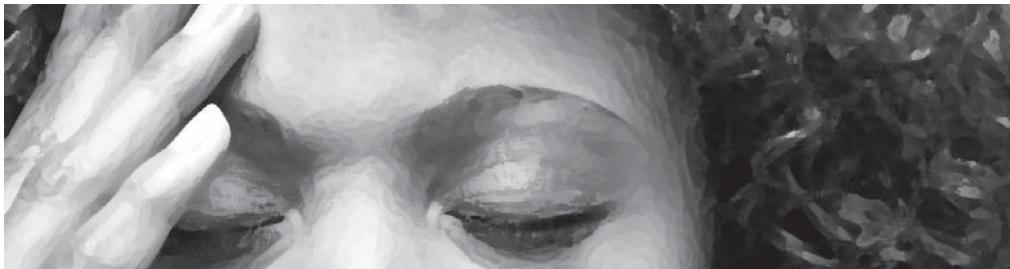
Sería deseable que las empresas tendieran a favorecer la realización de un trabajo estable con posibilidad de promoción y evolución personal, que permitiera a la persona la realización y desarrollo de sus capacidades. Por tanto, establecer planes de formación continua, planes de carrera, sistemas de promoción interna influirían positivamente y evitarían este tipo de riesgos psicosociales.

Condiciones relacionadas con las tareas

Carga de trabajo: Hace referencia al esfuerzo que hay que realizar para llevar a cabo el trabajo, tanto físico como psíquico.

Se dice que hay sobrecarga de trabajo cuando la capacidad del trabajador no puede abarcar el esfuerzo necesario, produciéndose desgaste, fatiga y un aumento potencial de riesgo en la seguridad.

Si el trabajo requiere un mayor esfuerzo intelectual hablamos de carga mental (si se requiere mucha concentración, simultanear varias tareas, memorización permanente, un alto nivel de exigencia o perfección, etc.). A veces se trata de tener presente una



variedad importante de información, otras cuando el ritmo que se exige es rápido y el tiempo corto para llevar a cabo esa tarea, hay poca o nula posibilidad de pausas, etc. Factores de tipo personal como son la edad, sexo, actitud hacia el trabajo, personalidad y capacidad intelectual van a hacer variar cualitativamente la propia percepción sobre la carga mental.

La sobrecarga en el inmigrante hace referencia muchas veces a la cantidad de horas acumuladas, a admitir trabajos más duros desde el punto de vista físico, u otros que requieren estabilidad emocional como sería el caso de tantas mujeres inmigrantes que cuidan de personas mayores o enfermos, en nuestro país, y de lo que Aragón no es una excepción.

Autonomía y control sobre el trabajo: Hace referencia a la posibilidad de tener margen de libertad en la realización del trabajo, poder tomar iniciativas en el proceso, poder distribuir el tiempo del desempeño a criterio propio, qué orden, qué método, cuánto tiempo (ritmo, pausas, poder levantarse, variación en los permisos vacacionales, o incluso en la organización del trabajo en cuanto a normas, objetivos, metas...).

Es sabido que los inmigrantes muchas veces están sometidos a horarios prolongados, turnos de noche, etc. Si además, el nivel de exigencia es alto por parte de los mandos es muy probable que se desencadene estrés. Enfermedades como la hipertensión, cuando se desencadenan por motivo laboral, están relacionadas muchas veces con tareas repetitivas, ritmos de trabajo elevados impuestos y poco poder de decisión por parte del trabajador.

Conflictos de rol: Puede surgir cuando el papel que cree debe de cumplir el trabajador inmigrante de acuerdo a la información que tiene, o según su criterio, costumbres, creencias y valores puede estar en disonancia o se contrapone con lo que se le exige. También cuando el rol del trabajo y el familiar hace que no se puedan compatibilizar horarios ni conciliar debidamente la vida laboral y la familiar, con el consiguiente estrés que puede producir no atender a la familia todo el tiempo que se considera conveniente, por ejemplo. También cuando por motivos culturales las diferencias son muchas y el clima laboral no hace que se de una buena integración

de opiniones, formas de hacer, etc. respecto al trabajo y la relación interpersonal. Las situaciones de conflicto de rol pueden ser muchas en el ámbito laboral, y posiblemente ni siquiera salgan a la luz todas ellas.

Ambigüedad de rol: Cuando el papel o rol que hay que cumplir no es claro porque no ha sido bien definido en cuanto a funciones, quien o quienes deben realizarlo, cuando hay órdenes de trabajo opuestas de distintos jefes, cambia a menudo la forma de trabajo y la incertidumbre reina en el clima laboral. Cuando no es claro el papel que hay que cumplir se genera estrés y el trabajador termina por suplir la información que le falta por su propio criterio, creencias, etc sin que llegue a tener claro si está haciendo lo apropiado o no.

Lógicamente, cuando el trabajador inmigrante aún está en periodo de integración en la cultura de la comunidad de acogida no hace sino aumentar la complejidad y retrasar la adaptación deseable y conseguir el bienestar personal.

Riesgos relacionados con la comunicación

Se engloban en este apartado aquellos riesgos que tienen que ver con las formas, los contenidos, los estilos de comunicar, los canales que se establecen en la comunicación para llevar a cabo la gestión del trabajo. Siendo un factor básico en la organización de cualquier empresa, no siempre se le da el valor correspondiente. Cuando esto es así, en cualquiera de sus formas, puede provocar desde un mal clima laboral a bajas laborales por cualquier enfermedad psicológica. Por el contrario, cuando la comunicación fluye, es clara, hay respeto y los canales para gestionar esta comunicación permiten que el trabajo se lleve a cabo sin dificultad, es más probable que se resuelvan mejor las dificultades que puedan surgir, la autoestima profesional es mayor y el buen clima va a facilitar una empresa saludable.



Dentro de ellos tenemos:

Los estilos de mando: La forma de comunicar cualquier aspecto relacionado con lo que hay que hacer va a determinar que el trato sea, por parte de los mandos de la jerarquía de la empresa, autoritario (no se permite expresar ideas, la participación a ningún nivel, siendo la comunicación vertical descendente); va a ser agresiva cuando el trato traspasa el límite del respeto y consideración personal que merece cualquier persona y trabajador por el hecho de serlo, dándose actitudes,

gestos y comportamientos, que en el caso de los inmigrantes resultan discriminatorios, xenófobos, intimidatorios, etc.; Otras veces, el papel de mando no lo ejerce quien tiene que hacerlo, haciendo dejación de funciones, siendo los trabajadores los que tienen que “organizarse”, resolver las dificultades o conflictos que surjan, o sencillamente nadie lo hace, lo que crea situaciones de conflicto, indefensión o falta de control.

No pocas veces, las formas menos deseables de comunicación formal e informal en una empresa van dirigidas contra alguien como una modalidad de acoso moral.

En ocasiones, los trabajadores inmigrantes que tienen menores posibilidades de trabajo, o éste es más precario, se ven en inferioridad de condiciones, con desventaja a la hora de defender su derecho, de pedir explicaciones, de aclarar sencillamente algo, etc, por temor a no renovar contrato, a perder lo poco que tienen, etc. Son el caldo de cultivo, junto con otros trabajadores más vulnerables, para aquellos jefes que no saben como mandar, no tienen habilidades para hacerlo, no quieren o presuponen que el autoritarismo y la agresividad son las formas que hacen que todo “funcione”.

Relaciones interpersonales: Cuando el trato entre trabajadores se establece de forma adecuada, con compañerismo, solidaridad, aceptación de las diferencias, y actitud de apoyo, el trabajador inmigrante podrá integrarse de forma adaptada, dando satisfacción laboral a todos. El apoyo social funciona como amortiguador de problemas y facilita la resolución de conflictos.

Por el contrario, si se establece una competitividad extrema, donde prime la diferencia, se trate con infravaloración a compañeros, etc, va a determinar no solo un mal clima laboral, sino que ésto habla de la falta de liderazgo en la empresa, la mala organización, la no resolución de conflictos y en definitiva la dirección es la responsable a medio y largo plazo de la falta de salud social en la empresa.

Riesgos psicosociales según la ordenación del tiempo de trabajo

Trabajo a turnos / nocturno: Habitualmente se entiende el trabajo a turnos, cuando las jornadas laborales son continuadas, estableciéndose: turno de mañana, de tarde y de noche. Es la forma de organización de trabajo donde los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo. Para muchos trabajadores estos turnos se alternan por semanas, meses. La rotación de turnos, incluido el de noche o el trabajo nocturno continuado supone un cierto desequilibrio en los ritmos biológicos de la persona, por lo que va a haber alteraciones del sueño, de la cantidad y calidad de las comidas que se realizan, etc. También con la vida familiar y social va a haber desajustes por el cambio de los horarios respecto a los demás, los horarios de organismos públicos, etc, y en general el orden distinto de la vida.

Muchos de los trabajadores que trabajan a turnos o en horario nocturno son inmigrantes, que, una vez más, añaden a otras situaciones de riesgo este tipo de condicionantes.

Teniendo en cuenta que el trabajo está más precarizado en ellos, va a haber más probabilidades de que sean los que ocupen estos puestos, ya que pueden elegir menos.

Acoso y violencia en el trabajo

Los inmigrantes, como el resto de trabajadores, podrían sufrir potencialmente igual de riesgos de todo tipo en el trabajo, pero vamos a ver algunas consideraciones.

La violencia laboral acoge varias modalidades: acoso moral, acoso sexual, acoso discriminatorio, violencia física, violencia psicológica, etc. Todas ellas implican el ataque a la dignidad de la persona y el intento de dominio

Acoso sexual:

Los riesgos considerados violentos desde el punto de vista psicológico son: el acoso moral, el sexual y el discriminatorio. El art. 8.13 de Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, (TRLISOS) determina como “*infracción muy grave el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*”.

El empresario es responsable por la conducta activa de todos los trabajadores que ejerzan facultades de dirección empresarial, cualquiera que fuera su rango en la organización de la empresa. El empresario también puede ser responsable por omisión, cuando el sujeto causante sea un trabajador de la empresa que no ejerza funciones directivas, si teniendo conocimiento de esas conductas no hubiera adoptado las acciones o medidas necesarias para evitarla.

Acoso discriminatorio

Respecto a las conductas discriminatorias la TRLISOS distingue entre los actos discriminatorios (art. 8.12) y las conductas de acoso discriminatorio (art. 8.13. bis). En la primera nos encontramos ante decisiones unilaterales de la empresa y en la segunda se refiere a una conducta que engloba varios actos. Establece como infracción muy grave “*el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*”.

Así que la conducta activa siempre será constitutiva de infracción y la de por omisión solo se produce en segundo grado si tiene conocimiento de los hechos.

De ahí la importancia en la práctica de que el trabajador que sea objeto de acoso discriminatorio o de cualquiera de los otros tipos notifique al empresario por escrito y de palabra lo que está sucediendo.

ALGUNAS CONSIDERACIONES EN LOS TRABAJADORES INMIGRANTES RESPECTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD INTEGRAL

Crisis y paro

Hasta fechas recientes el mercado de trabajo ha ido absorbiendo la mano de obra extranjera, pero paralelamente a esto se ha producido una cierta estratificación de los inmigrantes por las condiciones de trabajo, la temporalidad, precariedad, la falta de autonomía, la dificultad de conciliar vida laboral y familiar, y el poder vivir, en definitiva en condiciones de igualdad respecto de los autóctonos.

El incremento del paro en España lógicamente ha repercutido también a los inmigrantes, particularmente a los hombres que venían trabajando en diversos puestos de la construcción, y a otros de la industria, también cada vez más cubiertos por inmigrantes, relacionados con la construcción.

Este año 2009 la crisis ha afectado, como se sabe, a todo el espectro laboral. Pero a la población trabajadora inmigrante está afectando en doble vertiente: como a los autóctonos y en la dificultad de mantener la expectativa de quedarse a vivir en nuestro país o regresar al suyo, dependiendo de las posibilidades económicas que hayan alcanzado, de poder resistir, por tanto, y de poder integrarse en situaciones muchas veces más precarias que los autóctonos.

Autoempleo

Una de las consecuencias de las dificultades de encontrar empleo, por una parte, y de las dificultades en las condiciones laborales de trabajar por cuenta ajena es, quizás, que una parte del colectivo inmigrante se plantea poner negocio propio siendo autónomo o regentar negocio familiar como una estrategia que, a pesar del riesgo que implica, al menos posibilita más oportunidades de trabajar en sectores distintos, más independencia respecto a los movimientos del mercado de trabajo que por cuenta ajena y, en el caso de las mujeres, permite poder ejercer más trabajos que el del servicio doméstico; en los hombres el de la construcción, etc.; y poder tener un estatus social acorde a su formación. Se plantea el ser autónomo como estabilidad económica y social.

Se ha considerado que la población inmigrante es más tendente a tener iniciativas de autoempleo. También obedece al deseo de aumentar ingresos, salarios que aunque

variables puedan ser más elevados, poder hacer labores que hacían en su país de origen, y cumplir el objetivo para el que vinieron a España: "mejorar".

Infradeclaración de accidentes

Hemos visto el mayor índice de siniestralidad en la población trabajadora inmigrante. Pero además hay que añadir que existe una declaración a la baja de los accidentes laborales de estos trabajadores, debido a sus situaciones irregulares, a problemas de información y formación, a la falta de cultura preventiva, y a la presión que reciben para no declarar los accidentes. Como consecuencia de ello, no hay cobertura como accidente laboral o enfermedad profesional, recayendo los costes económicos en el sistema público de salud o en el propio trabajador.

Lagunas en el colectivo de los trabajadores inmigrantes y los riesgos psicosociales

No hay que perder de vista que los trabajadores inmigrantes que actualmente están en paro o en situación de expedientes de regulación de empleo en sus empresas no solo sufren las consecuencias económicas y de precariedad que sus compañeros autóctonos, sino que además las repercusiones sociales y familiares son de mayor alcance.

Independientemente de la resistencia psicológica y los mecanismos de defensa que cada trabajador inmigrante tenga para adaptarse a la situación que le toca vivir,



podemos entender que la ausencia de la familia, por ejemplo, va a hacer más difícil tolerar los tiempos difíciles, que el esfuerzo de años de “mejorar” se ve truncado y no se sabe que va a pasar, que el apoyo social de la comunidad puede correr el riesgo de disminuir, y que al hilo de la crisis terminen autóctonos e inmigrantes perdiendo derechos alcanzados, que se relajen las medidas preventivas en las empresas, etc.

Todavía queda mucho camino por recorrer para que estos trabajadores tengan iguales condiciones de trabajo, no sean discriminados ni acosados por el hecho de ser de otro país de origen, que el trato en la comunicación y relación interpersonal sea siempre respetuoso, que las medidas de prevención en materia de todos los riesgos para preservar su seguridad y salud tengan en consideración las dificultades añadidas en este colectivo: la posible falta de comprensión del idioma, la carencia de cultura preventiva laboral en sus países de origen, etc.

Sería conveniente que en aquellas empresas donde haya trabajadores inmigrantes se tuviera en consideración las diferencias, dificultades, etc, a la hora de evaluar los riesgos psicosociales, y ya que los protocolos con los que contamos para evaluar no lo miden cuantitativamente, si que cualitativamente se pudieran valorar con entrevistas semiestructuradas o cualquier otra técnica, y que una vez visualizados se pusieran las medidas correctoras consensuadas con los Comités de Seguridad y Salud para seguir alcanzando cotas de bienestar e igualdad entre todos los trabajadores de cada empresa.



BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional de Estadística. 2009.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadística por CC.AA. 2009.
- Plan Integral para la Convivencia intercultural en Aragón 2008/2011. Departamento de Servicios Sociales y Familia. Gobierno de Aragón.
- Informe de Siniestralidad laboral. 2008. Gobierno de Aragón-cc.oo.-Ugt Aragón.
- Siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma de Aragón. 2008. ISSLA. Gobierno de Aragón.
- NTP 450. Factores psicosociales. Fases para su evaluación. INSHT.
- NTP 443. Factores psicosociales: metodología de aplicación. INSHT.
- Guía explicativa y de buenas práctica para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. MTIN.
- Condiciones de trabajo y salud. MTIN. 1998.
- Incidencia de los Riesgos Psicosociales en Inmigrantes. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. UGT.
- Manual sobre Riesgos Psicosociales. UGT Madrid. 2005.
- Manual de Riesgos Psicosociales en el mundo laboral. Ugt Aragón. 2006.
- web unizar.es