

## La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención

*La prévention des accidents des travailleurs immigrants ; aspects a considérer et lignes pour l'intervention*  
*Accident prevention in migrant workers: issues to keep in mind and guidelines of intervention*

### Redactora:

Clotilde Nogareda  
Licenciada en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES  
DE TRABAJO

*Los cambios demográficos habidos en los últimos años en la población laboral, entre los que cabe destacar la incorporación al trabajo de personas provenientes de otras culturas hace que deba prestarse especial atención a las características que pueden influir en el establecimiento de políticas preventivas. En esta NTP se esbozan los principales aspectos que deben tenerse en consideración para la prevención de los accidentes en el colectivo de trabajadores inmigrantes.*

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

## 1. INTRODUCCIÓN

La sociedad española, al igual que la de muchos otros países, se está enfrentando a un nuevo fenómeno, el de acoger a gran cantidad de personas provenientes de otros países que acceden a nuestro mercado laboral en busca de oportunidades de trabajo. (fig. 1) Los flujos migratorios de los últimos años están teniendo influencia en el marco

laboral, cambiando las características de la población trabajadora e influyendo, por tanto, en la cultura preventiva.

A priori, la población inmigrante no tendría motivos para ser más susceptible a sufrir riesgos que los trabajadores autóctonos, ya que gran número de ellos son personas jóvenes y sanas. Además “no son únicamente las personas de menor nivel cultural las que emigran y tampoco es cierto que todas se encuentren en situación de desempleo en

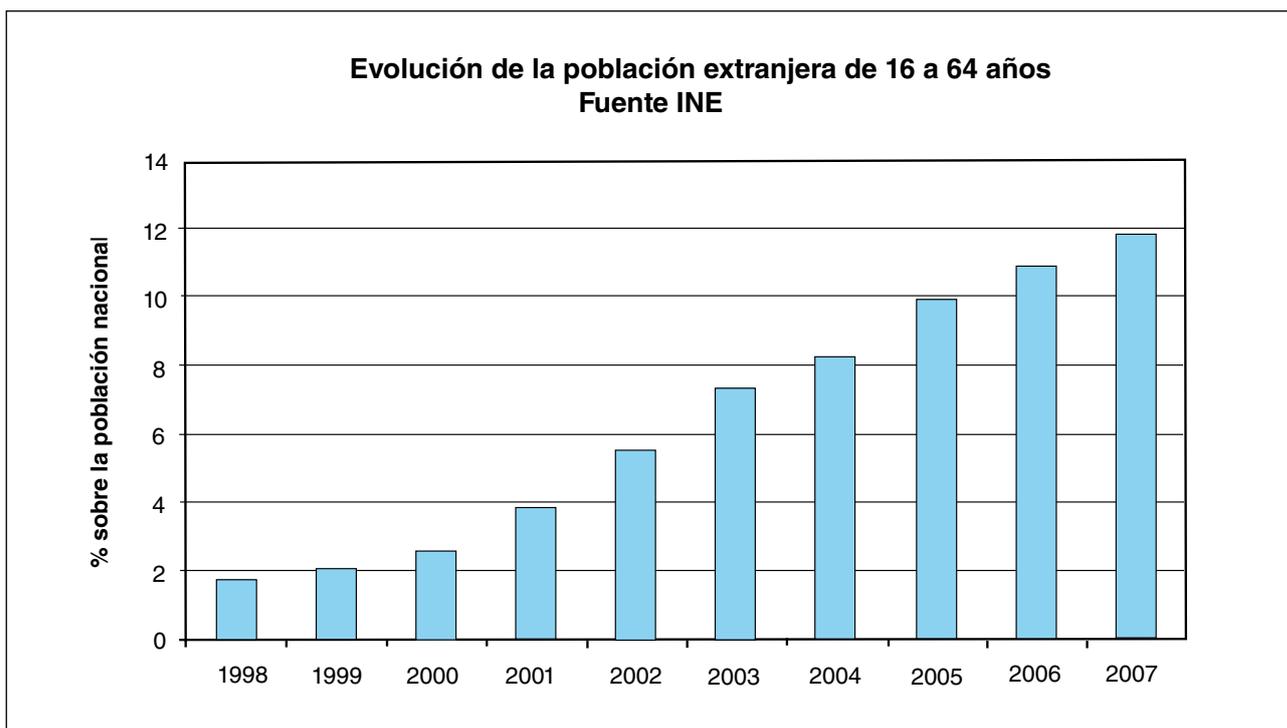


Figura. 1. Evolución de la población extranjera

su país de origen.” (Coca 2002)<sup>1</sup> Las motivaciones por las que se da el fenómeno de la emigración son muy diversas, destacando hoy en día la búsqueda de una estabilidad económica que el país de origen no puede ofrecer y, en la otra cara de la moneda, los trabajadores cualificados que deben desplazarse debido a la globalización. Por regla general, estos últimos tienen menos dificultades de adaptación tanto al entorno social como laboral.

Según se refleja en los datos de siniestralidad laboral, los trabajadores inmigrantes tienen mayor número de accidentes laborales que los autóctonos. Por ello se hace necesario analizar los factores que les hacen especialmente vulnerables frente a los riesgos laborales.

A menudo esto se achaca a que los trabajadores inmigrantes ocupan puestos de trabajo de riesgo en sectores de riesgo; no debemos olvidar que hay una gran proporción de trabajadores inmigrantes “en los sectores de mucho riesgo y en los trabajos sucios, peligrosos y de gran demanda” y que con frecuencia “su trabajo se caracteriza por la incertidumbre, las malas condiciones de trabajo y los bajos salarios” (Jukka Takala<sup>2</sup>).

Por otra parte, las barreras de lenguaje dificultan la comprensión de los mensajes dirigidos a formarles o informarles. Además, las diferencias de cultura, el entorno del cual proceden, las creencias y motivaciones pueden influir en las actitudes hacia la prevención.

A todo ello hay que añadir que, en muchas ocasiones, trabajan en condiciones precarias: trabajos temporales o a tiempo parcial o con formas irregulares de contratación, economía sumergida, etc. por lo que es frecuente que no se acogen a los mecanismos de protección legal frente a los riesgos en el trabajo.

Así, nos encontramos que los trabajadores inmigrantes se encuentran en unas condiciones de trabajo más desfavorables que los demás trabajadores. Esto dificulta su integración y añade dificultades a la prevención de accidentes en el trabajo.

Por otra parte, la ignorancia sobre la legislación y las costumbres del país anfitrión, colocan a estos trabajadores en una situación especialmente vulnerable.

Más allá de los datos referidos a la siniestralidad laboral, no debemos olvidar que las dificultades de adaptación al nuevo entorno, la falta de apoyo social, la situación de precariedad, la inseguridad debida a la falta de control de la situación, la incertidumbre, etc. son algunos factores que no pueden olvidarse desde una perspectiva global de la prevención de riesgos.

## 2. PRINCIPALES OBSTÁCULOS A LA PREVENCIÓN

Algunos de los factores que inciden en la siniestralidad de los trabajadores inmigrantes y que, por tanto, deben tenerse en cuenta en el momento de decidir las actuaciones encaminadas a la mejora de sus condiciones de trabajo son (Fig. 2):

- El entorno de procedencia, la cultura.
- Las competencias, el nivel de formación.
- Las barreras de lenguaje.

Sin duda, uno de los principales escollos es el entorno

de procedencia ya que condiciona las actitudes y la motivación frente a las actividades preventivas. Una menor cultura preventiva del país de origen, los hábitos socioculturales o las creencias religiosas, pueden exponer a estos trabajadores a riesgos a los que no se enfrenta la población autóctona. Podemos encontrar distintas valoraciones de los conceptos básicos que condicionarán las actitudes y las motivaciones frente a los sistemas de gestión de riesgos establecidos en la empresa: ¿Cómo se valoran la salud, la muerte, el daño en las distintas culturas? ¿Cómo puede hacerse prevención, por ejemplo, frente a la idea de que los hechos ocurren por fatalidad?

Además, la falta de regulación en materia de PRL en algunos de los países de procedencia impide la aceptación de la que aquí existe y, al mismo tiempo, se añade como obstáculo a la aceptación de la formación e información relacionada. Por todo ello, es preciso que la formación dirigida a estos trabajadores no se base, solamente, en objetivos de conocimiento, sino que deberá tener en cuenta las diferencias individuales y la cultura de la que provienen. “En la práctica, la formación no es suficiente porque hay elementos culturales de rechazo agravados en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo. Hay que fomentar la aplicación de la norma, detectar los aspectos de incumplimiento y fomentar la cultura de integración” (Palomeque 2005)<sup>3</sup>

Otro aspecto decisivo con los que se encuentran los inmigrantes es el del idioma, que, a menudo, dificulta e incluso impide la comprensión de la información necesaria para la realización correcta del trabajo, ya sean órdenes de trabajo o consignas y señales de seguridad. Asimismo, el desconocimiento de la lengua supone un impedimento para acceder a los programas de formación en materia preventiva y de protección de la salud. Es evidente que el desconocimiento del idioma y de la cultura limitan la comprensión de los mensajes. Así pues, no debe partirse de la idea preconcebida de que la raíz del problema se halla en una mala predisposición o en unas actitudes inadecuadas hacia la prevención, sino que es ineludible preguntarse si se tienen las competencias para captar las consignas de seguridad. Nos referimos, pues, al nivel cognitivo, a la capacidad de dar un significado a las palabras (órdenes de trabajo, consignas...) o a los hechos (detección de incidentes, averías, procedimientos incorrectos...)

Por último, no podemos olvidar que puede haber una actitud correcta, una comprensión de las situaciones de riesgo a los que se está expuesto y cómo prevenirlos, pero, pueden haber otros factores que influyan en las actuaciones concretas. Entre ellos, quizá el más importante es la inseguridad debida a la ya mencionada precariedad laboral, que puede suponer un factor básico en la aceptación de situaciones de riesgo o en la no comunicación de situaciones potenciales de riesgo que, a pesar de ser detectadas, no son comunicadas por temor a posibles represalias. Sin duda la precariedad laboral es la alternativa de empleo para muchos trabajadores inmigrantes que, en muchas ocasiones, como ya hemos mencionado en párrafos anteriores, trabajan en condiciones inestables por lo que no se acogen a los mecanismos de protección legal frente a los riesgos en el trabajo. Todas estas circunstancias pueden hacer que no se cuestione la realización de tareas peligrosas o en condiciones inadecuadas.

1. Planteamiento sistemático de la formación en PRL para trabajadores extranjeros. *Gestión práctica riesgos laborales* (2005) pag.37-41

2. Observatorio europeo de riesgos: Muchos inmigrantes trabajan en Europa en penosas condiciones de seguridad y salud. [http://osha.europa.eu/press\\_article.2008-01-09\\_MigrantWorkers](http://osha.europa.eu/press_article.2008-01-09_MigrantWorkers)

3. Palomeque, M. 10 Años de la ley de prevención de riesgos laborales. *Mapfre Seguridad* 2005, 52, pp.52-53.

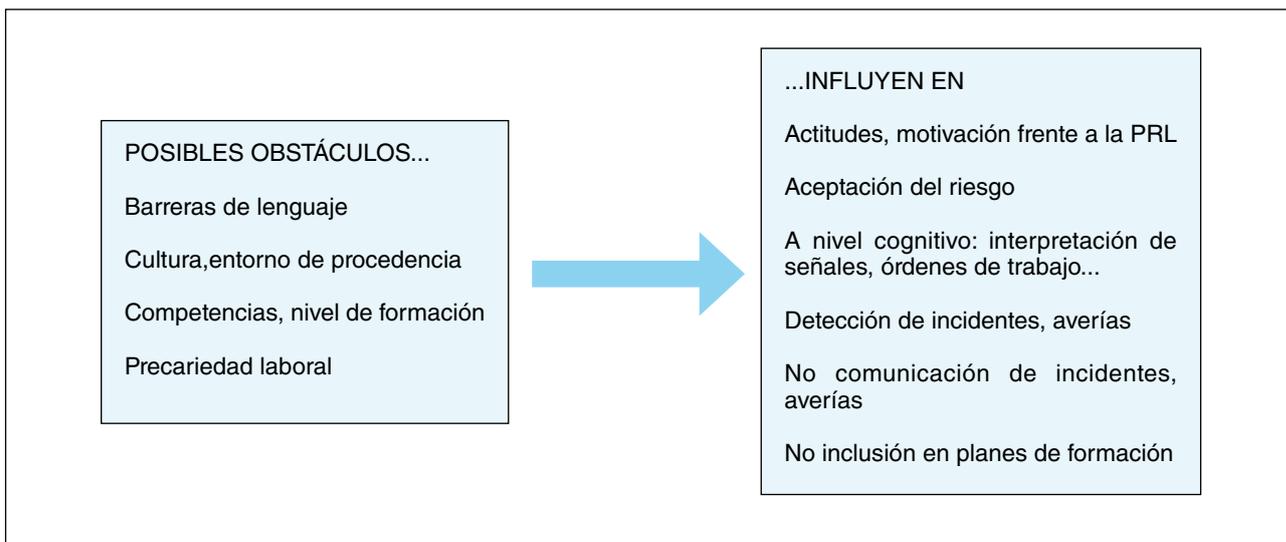


Figura 2. Principales obstáculos para asentar las actuaciones de PRL en trabajadores inmigrantes

### 3. INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN

Para plantear las posibles medidas de intervención partimos de la recomendación de la OIT según la cual “Se debería promover oportunidades para que todos los hombres y mujeres en edad laboral, incluyendo los trabajadores inmigrantes, consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”<sup>4</sup>.

#### Medidas organizativas

En primer lugar es necesario que, en las actividades preventivas de la empresa, se tenga en consideración que los trabajadores inmigrantes son un colectivo con necesidades específicas y que deberán tomarse las medidas necesarias para asegurarse que conocen sus derechos en materia de prevención de riesgos en el trabajo, así como cuáles son sus obligaciones y que éstas son asumidas.

En otro orden de cosas, en el momento de diseñar y distribuir las tareas, no deberán adjudicarse a estos trabajadores tareas de mayor riesgo o en condiciones, que los demás trabajadores no estarían dispuestos a aceptar: falta de protección frente a riesgos, esfuerzos excesivos, horarios de trabajo, aspectos contractuales, etc. En cuanto a las exigencias del puesto, deberán aplicarse los principios básicos desde un punto de vista psicosocial: tener en cuenta las funciones que deben desarrollarse comprobando que son adecuadas para el nivel de quien lo va a ocupar. Asimismo deberá brindarse la oportunidad de desempeñar tareas con contenido y significado en aquellos casos en los que los trabajadores tengan las capacidades suficientes, evitando así trabajadores con una preparación muy superior a la exigida para la realización de sus tareas.

De igual forma, la organización debe prever sistemas que aseguren que se evitarán conductas de discriminación o de acoso por motivos de etnia, nacionalidad o religión, mediante el establecimiento de protocolos o códigos de buena conducta que deberán ser conocidos por todos los trabajadores.

4. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones basadas en los derechos. OIT, Ginebra 2007

#### Integración

Una de las vías para ir consiguiendo la asimilación de los principios preventivos es, sin duda, la integración social. La inadaptación laboral y social están claramente interrelacionadas, ya que lo que ocurre en cada una de estas áreas, repercute automáticamente en la otra.

La emigración conlleva la pérdida de la red social de apoyo, el distanciamiento debido a las dificultades idiomáticas y al cambio en el estatus social de la persona. Esta situación es fundamental ya que el papel del entorno laboral como vía de integración, cobra especial importancia.

El objetivo, para paliar este hecho, debe ser que el trabajador extranjero se encuentre en situación de igualdad dentro de una organización. No debe caerse en la falsa creencia que es mejor evitar que los trabajadores venidos de otros países se contagien de algunas de las malas costumbres, si no que, por el contrario, la organización deberá evitar la exclusión social de estos trabajadores y facilitar la interacción, factor clave para la integración.

Además de la formación, (más adelante mencionaremos el papel que puede jugar como vía para facilitar la adaptación a un entorno nuevo y desconocido) la integración supone esfuerzos específicos que deberán reflejarse en un plan de apoyo cuyos objetivos pueden ir más allá de los límites de la empresa a fin de facilitar la adaptación desde el inicio. Algunas actuaciones pueden basarse en:

- Ofrecer información y orientación sobre los recursos sociales con que se cuenta: mediadores, asistentes sociales, fundaciones u otras figuras administrativas que les asesoren en los trámites legales, uso de los servicios ciudadanos, etc.
- Desarrollar planes de acogida profesional.
- Ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso a los puestos de trabajo y la promoción interna.
- Formar e informar a los candidatos en sus países de origen, antes de partir al país de destino.
- Incluir indicadores relativos a la “gestión de la diversidad” .
- Adaptación de los turnos .

#### Formación e información.

Una de las propuestas para prevenir accidentes laborales, es la información y formación previas a la incorporación

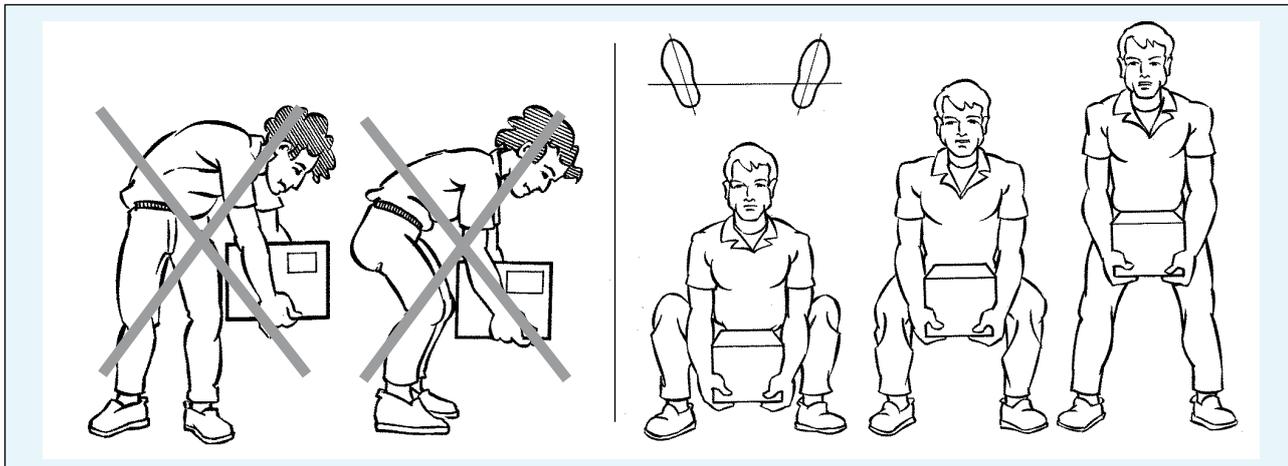


Figura 3. Ejemplos de mensajes visuales referidos a una operación concreta en los que se muestra la situación correcta y la incorrecta.

al puesto de trabajo. Hay evidencia de que los trabajadores inmigrantes, al no entender las consignas de seguridad, a menudo recurren a preguntar a sus compañeros sobre distintos aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

Recordemos que la LPRL en su artículo 19 establece que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.” Si se quiere lograr una buena integración de estos trabajadores y, al mismo tiempo, prevenir los riesgos laborales, se deberá diseñar un plan de formación e información, comprensible y adaptado, que considere sus necesidades específicas, sus expectativas y sus estilos de aprendizaje y en el que se incluya un apartado sobre sus derechos y deberes. Asimismo deberán preverse acciones formativas de capacitación profesional dirigida a conseguir una preparación adecuada para el desempeño correcto de las actividades.

Para conseguir estos objetivos deben tenerse presentes las diversas modalidades de formación. Quizá el formato “clase” no es especialmente recomendable, pudiendo ser mucho más útiles actividades formativas in situ, a partir de la situación real y que pueden darse en forma de charlas informales, (por otra parte este sistema facilitará la comprobación de que se han asimilado los conocimientos). Puede resultar muy beneficiosa la participación del responsable directo de los trabajadores.

Otra opción, para lograr un plan de formación más completo, es incluir en el programa la participación de personas ya adaptadas en el entorno, las cuales pueden transmitir su experiencia y conocimiento, a los inmigrantes recién llegados o con dificultades de integración. La utilización de técnicas de dinámica de grupos favorecerá la familiarización con el entorno y la vinculación con el grupo.

En cuanto a la información es preciso atenerse a los principios generales de comunicación, tanto verbal como escrita. Deberá prestarse especial atención a las jergas de cada puesto de trabajo, evitando malas interpretaciones y asegurando que el trabajador da el mismo significado que se asigna a una palabra o expresión en un entorno determinado. Hay que evitar la realización de señales o folletos que puedan crear confusión, ya que es primordial que el empleado comprenda las diferentes normas de

seguridad y los riesgos a los que está expuesto.

Por ejemplo, algunas frases pueden parecer muy claras y concisas pero quizás puedan mal interpretarse si no se conoce bien el idioma o se ignoran los principios básicos en que se sustentan, incluso pueden parecer gratuitas o banales si de desconoce las repercusiones que puede conllevar su incumplimiento: “consérvase bajo llave” o “no fumar durante su utilización” podrían ser un ejemplo.

Es recomendable la utilización de imágenes en la que se facilite una información concreta y que pueda ser interpretada de manera unívoca. Se trata de proveer información sobre una actuación determinada, siendo aconsejable incluir imágenes de la manera de hacerlo incorrecta y correctamente, evitando la profusión de carteles o señales en momentos en los que no son necesarios. El objetivo debe ser facilitar la información necesaria en el momento adecuado. (Fig 3) Es especialmente importante recordar los principios generales de diseño de la información entre los que destacaremos que es preciso que “la información llegue a la persona, que sea detectable y además, sea compatible con sus conocimientos”<sup>5</sup>

En ocasiones se recurre a la utilización de gestos pero, de nuevo, chocamos con la necesidad de explicar exactamente qué quieren decir y de determinar en qué ocasiones pueden ser adecuados. No puede darse por sentado que los gestos son autoexplicativos por sí mismos, el lenguaje gestual no tiene el mismo significado en todas partes, así que una vez más se hace necesario partir de una información previa y de una comprobación del significado que se dará a cada uno de los gestos utilizados.

Más apropiado parece la traducción de las consignas de trabajo o de folletos explicativos de los riesgos, su prevención, la legislación existente, etc. en los diferentes idiomas.

Los pasos que se recomiendan para asegurar la eficacia de la información escrita son:<sup>6</sup>

- Hacer entrega de la información.
- Corroborar la recepción de la información por los trabajadores.
- Utilizar diversos canales de comunicación.
- Comprobar que la información se ha interpretado correctamente.

Para facilitar la comprensión del material, hay que tener presentes una serie de recomendaciones referentes a su

5. NTP: 659 Carga mental de trabajo. Diseño de tareas.

6. Guía de acogida para empresarios con trabajadores inmigrantes: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo. Consejería de empleo y mujer. Comunidad de Madrid.

contenido y presentación, como las presentadas por la OSHA donde ofrecen de una manera clara y adaptada, instrucciones para determinados puestos de trabajo, en diferentes idiomas, para que el inmigrante comprenda sin problemas la información necesaria para la realización de un trabajo seguro:

- Emplear el idioma materno de los empleados.
- Evitar las palabras o expresiones familiares o exclusivas, utilizar ilustraciones y un lenguaje no formal.
- Mostrar y mencionar no solo la forma equívoca de hacer el trabajo, sino también la forma correcta.
- Tener en cuenta al empleado a la hora de obtener ideas y sugerencias, para lograr que se integre en el proyecto y profundice en la información que se le está ofreciendo.

En cuanto a la señalización de seguridad, no debe darse por sentado que colocando las señales en un lugar visible es suficiente. Deberán ir acompañadas de una explicación previa de su significado, los motivos de la misma a fin de evitar ambigüedades o malas interpretaciones.

Una vez transmitida la información, deberá comprobarse que se ha comprendido, es decir establecer un sistema de feed-back en el que el trabajador deba explicar lo que se le ha transmitido ya sea vía formativa o informativa.

#### 4. VIGILANCIA DE LA SALUD

Los profesionales de la salud pueden ser de gran apoyo en la tarea de introducir a los trabajadores en la cultura de la prevención. Aunque, de nuevo debemos referirnos a las dificultades idiomáticas, que en este caso se ven acre-

centadas por los problemas éticos que pueden suponer el recurrir a una tercera persona que facilite la labor de traducción debido a la necesidad de mantener la confidencialidad de los datos.

A ello hay que añadir las dificultades idiomáticas para recabar información sobre aspectos relativos a los antecedentes personales y laborales o para poder determinar la aptitud para un puesto de trabajo determinado. Así los profesionales de la salud se enfrentan con el desconocimiento de las enfermedades por parte de los propios interesados y al posible rechazo o actitudes negativas ante los reconocimientos médicos.

Para la realización de las pruebas médicas necesarias deberá partirse de una información previa al trabajador y una consideración por parte del especialista en Medicina a los problemas de salud endémicos de los países de procedencia, los hábitos y los factores culturales o religiosos. Se plantea el problema de discernir qué sintomatología se puede achacar a patología laboral y cuál puede ser derivada de la patología de mayor prevalencia en el país de origen, situación socio-sanitaria de dicho país o condiciones de vida actuales. Algunos de los principales problemas a los que se deben enfrentar los profesionales de la medicina del trabajo son:

- Desconocimiento de los antecedentes personales y laborales.
- Dificultad o imposibilidad de informar sobre las medidas de protección individual.
- Dificultad para establecer la aptitud para un puesto de trabajo determinado.
- Dificultad en la detección precoz de enfermedades relacionadas con el trabajo.

#### BIBLIOGRAFÍA

- (1) BARON, S Y OTROS.  
**Recomendaciones para la preparación de materiales escritos para trabajadores agrícolas.**  
(OSHA) en *Soluciones simples: Ergonomía para trabajadores agrícolas.*, NIOSH, 2002 <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/pdfs/2001-111sp.pdf>.
- (2) BUST P.D.; GIBB, A.G.F., PINK, S.  
**Managing construction health and safety: Migrant workers and communicating safety messages.**  
*Safety Science*, 2008, 46, pp 585-602.
- (3) CHINIEN, V.; CHEYNE A.  
**Trojan Horse health and safety messaging. An assessment of the long-term and behavioural impact on construction site operations.**  
*HSE 2006, Research report 505* <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr505.pdf>.
- (4) EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK.  
**European Risk Observatory Literature Study on Migrant Workers** [http://osha.europa.eu/en/priority\\_groups/migrant\\_workers/migrantworkers.pdf](http://osha.europa.eu/en/priority_groups/migrant_workers/migrantworkers.pdf).
- (5) FOMENT DEL TREBALL NACIONAL.  
**La incidencia de la inmigración en el sector de la construcción.**  
*Guía de buenas prácticas.* [http://www.foment.com/prevencion/documentos/guia\\_buenas\\_practicas.pdf](http://www.foment.com/prevencion/documentos/guia_buenas_practicas.pdf).
- (6) LEARNING AND SKILLS COUNCIL.  
**2006 Employer perceptions of migrant workers research report.**  
[www.lsc.gov.uk](http://www.lsc.gov.uk)
- (7) (DE MACIEL J.P., RODENES M., TORRALBA J.M.)  
**Planteamiento sistemático de la formación y la información en PRL para trabajadores extranjeros. Gestión práctica de riesgos laborales.**  
2005, 22 pp.37 - 41.

- (8) PALOMEQUE, M.  
**10 Años de la ley de prevención de riesgos laborales.**  
*Mapfre seguridad 2005, 52, pp.52-53.*
- (9) PAJARES, M.  
**Inmigración y Mercado de trabajo. Informe 2007.**  
*<http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteIntegracion/Publicaciones/archivos/InmigMercadoDeTrabajo-Informe2007.pdf>.*
- (10) PIN ARBOLEDAS, J.R., LOPEZ SORIANO, L, GALLIFA DE IRUJO, A.  
*[http://insight.iese.edu/casos/study\\_0034.pdf](http://insight.iese.edu/casos/study_0034.pdf).*
- (11) PORTHÉ, V. AMABLE, M. J.BENACH, J.  
**La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?**  
*Arch Prev Riesgos Laborales 2007,10 (1) pp 34-39.*
- (12) PRESTON C, ALLAN, D.  
**Mind your language.**  
*Safety Health Practitioner 2006, 24 (8) pp 47 - 50.*
- (13) VII JORNADAS DE LA SOCIEDAD DE MEDICINA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE ARAGÓN Y LA RIOJA.  
**Inmigración, prevención y salud.**  
*Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo. 2007, 2, (2) pp 89 - 100.*