



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL ENTRE LA POBLACIÓN MUSULMANA DURANTE EL RAMADÁN

Informe sobre los riesgos laborales del trabajador
musulmán durante el mes de Ramadán
en la Región de Murcia

Promueve:



Subvencionado por:



Promueve:



ASPRAMUR (www.aspramur.com)

Autor: Javier Sierra Rodríguez.
Consultores CSA (www.consultorescsa.com)

Equipo de apoyo a la investigación:

- Francisco José Roldán Navarro
- Miguel Ángel Espinosa Portillo
- Bas van der Starre
- Julián Hernáiz Vicente

Julio de 2012

SUMARIO

Agradecimientos	6
1. Presentación y metodología	7
2. El Ramadán: características de un rito religioso	9
2.1. Características básicas del Ramadán	9
2.2. El Ramadán descrito por los musulmanes	11
2.3. Referencias a la influencia del Ramadán en la economía y la productividad	13
3. Acercamiento a la presencia musulmana en la Región de Murcia.	16
3.1. Población de países mayoritariamente musulmanes en la Región de Murcia	16
3.2. Presencia de organizaciones islámicas en la Región de Murcia	19
4. El Ramadán y la seguridad y salud en el trabajo	21
4.1. Población musulmana trabajadora y situación Respecto a la PRL y los accidentes de trabajo	21
4.2. Riesgos laborales señalados como consecuencia de la práctica religiosa del Ramadán	31
5. Barreras a la conciliación entre el trabajo y los ritos religiosos	34
5.1. Barreras de índole general	35
5.2. Barreras percibidas por empresariado	36
5.3. Barreras percibidas por los trabajadores musulmanes	38
5.4. Otras observaciones respecto a barreras existentes	39
6. Propuestas.	42
6.1. Propuestas de carácter general	42
6.2. Acciones de formación e información	44
6.3. Acciones de conocimiento del Islam e implicación de las Comunidades Islámicas	46
6.4. Acciones relacionadas con la organización y condiciones del trabajo	47

7. Experiencias de fomento de la PRL entre la población inmigrante y en Ramadán	51
7.1. Guías divulgativas y acciones de formación.	.	.	.	52
7.2. Experiencias de adaptación empresarial	54
7.3. Convenios colectivos	55
8. A modo de conclusión	58
9. Fuentes	60

“El Ramadán no debe suponer un problema, es la forma de vida y de fe de un colectivo de trabajadores muy importante en España. El Ramadán es solo un mes, hay otros once en los que es trabajador es igual que otro cualquiera”.

Agradecimientos

Se agradece la colaboración de las personas que a título individual han realizado aportaciones y comentarios para la realización de este informe, a través de su participación en las entrevistas personales realizadas, así como a la Socióloga del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, **Pilar García Galindo** por sus aportaciones.

Algunas de las personas entrevistadas han sido:

- **Mounir Benjelloun Andaloussi.** Comisión Islámica de España (CIE)
- **José Ramón Carrasco de la Sierra.** PROEXPORT
- **Vicente Carrión Nieto.** COAG Cartagena
- **Mohamed D'Hadour.** CEPAIM
- **Santiago Navarro.** CC.OO. Región de Murcia - Federación Agroalimentaria
- **Alfredo Quesada Valero.** FECOAM
- **Celedonio Perea Coll.** Terra Fecundis
- **Mohamed Reda El Qadi.** Unión de Comunidades Islámicas (UCID Murcia)
- Integrantes anónimos de la Asociación Cultural Albakara.
- Otras personas anónimas.

Nota: en este listado no se han incorporado otras personas que han colaborado en la aportación de información de manera individual y que han pedido no figurar en el listado. Los contenidos del informe no recogen necesariamente sus aportaciones u opiniones, que en todo caso han sido individuales y no vinculan, ni se han realizado en representación de las empresas u organizaciones en las que trabajan o a las que pertenecen. El informe viene a sintetizar las opiniones aportadas y no pueden ser considerados como una postura de ASPRAMUR.

1. PRESENTACIÓN

Les presentamos el informe promovido por la **Asociación de Entidades Acreditadas como Servicios de Prevención de la Región de Murcia (ASPRAMUR)** elaborado por Consultores CSA, sobre la seguridad y salud laboral entre la población musulmana en la Región de Murcia durante el Ramadán. El objetivo general en el que se enmarca este proyecto es mejorar la compatibilización del desempeño de los puestos de trabajo y la práctica de la religión islámica en el periodo del Ramadán en las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral.



Esta acción se encuentra dentro del Programa de subvenciones y becas en materia de prevención de riesgos laborales del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSL), bajo el apartado de promoción, investigación, innovación, fomento y difusión en materia de prevención de riesgos laborales (PRL).

El informe que se desarrolla en las páginas siguientes tiene como objetivo, por una parte, conocer la situación respecto a seguridad y salud laboral de los trabajadores musulmanes en la época del Ramadán, así como analizar la visión de los empresas respecto a la situación de estos trabajadores durante este periodo, además de obtener una serie de recomendaciones que posibiliten la mejora de la compatibilización de la práctica religiosa y el desarrollo del trabajo durante el mes de Ramadán.

Cabe finalmente agradecer su colaboración a todas las personas que han participado en este proyecto: al ISSL por su actuación para la mejora y difusión de la prevención de riesgos laborales a través de su programa de subvenciones en la materia, a los entrevistados por las aportaciones realizadas y a los miembros de ASPRAMUR por su apoyo.

Antonio Rosique
Presidente de ASPRAMUR

FICHA TÉCNICA

- **Denominación:**

“Seguridad y salud laboral entre la población musulmana en la Región de Murcia durante el periodo de Ramadán”

- **Metodología:**

Informe cualitativo basado en entrevistas personales.
Recopilación de información procedente de fuentes secundarias relacionada con el tema de estudio.

- **Testigos entrevistados:**

Responsables de empresas y organismos intermedios, técnicos de prevención laboral y miembros de entidades islámicas de la Región de Murcia.

- **Número de entrevistas realizadas:** 18

- **Periodo de elaboración del informe:**

Diciembre de 2011 – enero de 2012.

- **Empresa que realiza el informe:**

Consultores CSA (www.consultorescsa.es)

- **Fecha del informe:**

Enero de 2012.

2. EL RAMADÁN: CARACTERÍSTICAS DE UN RITO RELIGIOSO

A continuación hacemos un recorrido por las principales características del rito religioso del Ramadán, haciendo referencia a su vez a la forma en que los musulmanes entrevistados para esta investigación tienen respecto a su práctica y finalizando con algunas consideraciones económicas y sobre la productividad que arrojan algunos estudios.

2.1. Características básicas del Ramadán.

Los musulmanes siguen el calendario lunar, por lo que al iniciar el noveno mes del año lunar entramos en el periodo de celebración del Ramadán en el que se conmemora la revelación del Corán al profeta Mahoma. En la actualidad viene coincidiendo con la época del verano, situación que se mantendrá también en los próximos años y que irá cambiando paulatinamente con el paso del tiempo, ya que según los periodos puede celebrarse en cualquier otra estación.

Es un mes dedicado al ayuno obligatorio desde el amanecer hasta la puesta de sol, absteniéndose de comida, bebida y relaciones sexuales en esa franja horaria del día. Una vez que anochece los musulmanes pueden ingerir alimentos, conociéndose como *IFTAR* la comida que toman tras ponerse el sol y como *SUHUR* antes de que vuelva a salir el sol. Este periodo concluye 30 días más tarde con la celebración de la fiesta denominada "*Eid al-Fitr*".

El Ramadán es una festividad religiosa importante para los musulmanes y tienden a pasarla en familia según las opiniones consultadas, de ahí la petición de vacaciones para ir a los países de origen y pasar esta festividad en el ámbito familiar. El arraigo de la festividad es muy grande... "*el musulmán no va a dejar de cumplirlo*", "*es como la Navidad para la religión Cristiana*".

El ayuno es quizás la práctica más conocida durante el Ramadán y está enfocado a la generosidad, a la lectura del Corán, la meditación, y el acercamiento a Dios. Es uno de los pilares fundamentales del Islam, junto con el testimonio de fe, la oración, la limosna y el peregrinaje a La Meca. El ayuno es un deber de todo musulmán adulto, hombre o mujer, sano de juicio, saludable y residente. No deben ayunar los enfermos mentales, los menores, quienes se encuentren de viaje; ni la mujer durante el embarazo, el puerperio¹ o la menstruación; ni la lactante que teme por su hijo, ni los ancianos débiles.

No obstante, las normas de la práctica religiosa durante el periodo de Ramadán contemplan excepciones o casos en los que se atenúan los preceptos religiosos, siendo

¹ Periodo inmediatamente posterior al parto.

algunos de ellos de especial importancia para la población trabajadora como el pago por compensación por el ayuno o la recuperación del mismo. A continuación enumeramos estos casos:

1. Ayuno del menor de edad. No está obligado, pero los padres deben ir introduciendo la costumbre para que le sea menos penosa en el futuro, siempre que esté sano y pueda hacerlo sin repercusiones negativas.

2. Pago por compensación por el ayuno. En este caso se debe dar de comer a un pobre en compensación por cada día que no se haya ayunado; no hay obligación de recuperar el ayuno. Esta especialmente pensado para el anciano débil cuya salud puede empeorar, el enfermo crónico que no tiene la posibilidad de recuperar los días sin ayuno, y los que ejercen trabajos muy duros y no tienen otra posibilidad de encontrar otro trabajo más liviano.

3. Recuperación del ayuno. Se permite no cumplir el ayuno a los enfermos que esperan su curación o cuyo estado de salud puede empeorar con el ayuno; en casos de tener hambre o sed y cuyas consecuencias puedan tener repercusiones graves en el estado de salud, casos en los que la persona se encuentra de viaje.

Fechas orientativas del Ramadán en 2009-2014²:

- **2009. Del 21 de agosto al 19 de septiembre.**
- **2010. Del 11 de agosto al 8 de septiembre.**
- **2011. Del 1 de Agosto al 30 de Agosto.**
- **2012 Del 20 julio al 19 agosto.**
- **2013. Del 9 de julio al 7 de agosto.**
- **2014. Del 28 de junio al 27 de julio.**

² El inicio del Ramadán varía entre países según los criterios que se adopten para fijar su inicio y final. Debido a la multitud de referencias, las fechas que se establecen deben considerarse orientativas ya que varía según la fuente.

2.2. El Ramadán para los musulmanes.

El Ramadán es un tiempo en el que además de seguir los cánones religiosos que dicta el Corán, supone un periodo de expresión de identidad étnica, en el que *“refuerzan sus vínculos y reafirman su identidad específica”* (Tarrés 1999:281).

Para los entrevistados musulmanes, durante el Ramadán se vive una época muy especial y en la que está muy presente la tradición e indicaban que es muy difícil describir las sensaciones y lo que emocionalmente les supone, especialmente entre aquellos que no están con la familia o que no pueden viajar a su país. A modo de símil lo comparan con la Navidad, aunque únicamente en el sentido de reunión familiar, ya que según afirman el resto de aspectos se vive de otra forma. Por este motivo los trabajadores tienden a pedir vacaciones en este periodo, especialmente si coincide con la época estival y sus hijos no tienen colegio.

El trabajador musulmán practicante está plenamente concienciado de lo que es el Ramadán y de su alcance religioso y espiritual. Su significado es trascendental para el creyente, quien está plenamente mentalizado y concienciado para su cumplimiento, lo que le ayuda en gran medida a soportar mejor el ayuno, ya que se considera un ritual, no una imposición...*“El Ramadán es mucho más que lo anecdótico del ayuno”, “es una festividad religiosa con gran arraigo familiar y no un sacrificio impuesto”.*

Al plantear los objetivos de la investigación a diversos entrevistados, afirmaban de inicio que *“el Ramadán no debe suponer un problema, es la forma de vida y de fe de un colectivo de trabajadores muy importante en España. El Ramadán es solo un mes, hay otros once en los que es trabajador es igual que otro cualquiera”.*

Según indican algunos entrevistados, los propios hábitos de alimentación ayudan a soportar mejor la jornada y a minimizar los riesgos de desmayos o mareos, así como la costumbre de hacerlo y sobre todo la convicción religiosa de su festividad...***“El Ramadán en sí no conlleva ningún problema, ya que los trabajadores saben qué hábitos de alimentación y periodos de descanso deben llevar, empezando por un desayuno muy fuerte, ingiriendo alimentos con gran contenido calórico”.***

Los entrevistados musulmanes señalan que uno de los mayores problemas es precisamente el desconocimiento por parte de la sociedad española de lo que es y de lo supone el Ramadán, señalando que hay una visión desvirtuada sobre este rito: *“el Ramadán no es una festividad tan extrema como pudiera pensarse, ya que además de aquellas personas que están exentas, cualquier otra que sufra alguna herida (por pequeña que sea), mareos o fatigas, puede ingerir agua y alimentos. Luego, ese día de Ramadán, lo recuperará posteriormente”.*

En el transcurso de esta investigación se ha podido observar la existencia de numerosas referencias religiosas que tienden a la defensa de las bondades de algunas de las normas que se establecen durante el Ramadán, que sin contrastar su verificación científica o no, mantienen que el ayuno facilita la purga del tracto intestinal y que hay una mayor productividad durante la jornada laboral al no dedicar tiempo a la ingesta de alimentos³.

Los profesionales y empresarios consultados afirman que no conocen casos en los que un accidente laboral se haya podido achacar en exclusiva a las excepcionales condiciones dadas por el Ramadán, aunque se evidencian posibles riesgos que se tratarán en las siguientes páginas.

PRINCIPALES RASGOS

- Mes de trascendencia religiosa.
- Festividad de gran arraigo familiar.
- Usos de hábitos de alimentación y descanso especiales para este mes.

³ Una de estas referencias la encontramos en el artículo titulado "Vísperas del Ramadán en Lleida" publicado en webislam.com (12/08/2010) que realiza afirmaciones como la siguiente: "solemos ser muchos más activos que en el resto de los días. ¿Por qué? Porque nuestra jornada se hace mucho más larga debido a que no tenemos que perder tiempo en comer y en hacer la digestión".

2.3. Influencia del Ramadán en la economía y la productividad frente a la percepción en otros países.

La influencia del Ramadán en la economía y en la productividad depende del contexto en el que se celebre. En los países musulmanes en los que la legislación está íntimamente unida a la práctica religiosa, la vivencia de esta festividad se experimenta de manera completamente diferente a países de tradición católica como España, que aun siendo un Estado aconfesional ha adoptado su calendario de festividades en función de su coincidencia con la religión Católica y con celebraciones civiles propias de su historia o del contexto Europeo en el que se mueve.

En los países de tradición musulmana es habitual que la actividad se traslade a la noche y se modifiquen sus horarios. La tesis doctoral de **Guerrero Morilla** (2008:12 y ss.) nos ilustra el contexto en el que se vive el Ramadán en estos países en los que bancos y administración atienden solo hasta las catorce horas, mientras que centros comerciales y restaurantes abren hasta la madrugada.

Existen diversos estudios y datos sobre la influencia del Ramadán en la economía y los mercados financieros, uno de ellos de la Universidad de Canterbury en Christchurch, Nueva Zelanda (**Bialkowski** 2010), analizaba la evolución desde 1989 a 2007 de los mercados en 14 países con más del 50% de población musulmana⁴. Los resultados mostraron que el rendimiento de las acciones fue casi 9 veces mayor y que el Ramadán afecta de forma positiva a la psicología de los inversores y a su identidad social, fomentando las tendencias de inversión de forma similar a lo que ocurre en los mercados occidentales en fiestas como la Navidad o el Año Nuevo judío.

A pesar de este efecto positivo del Ramadán en los mercados debido a la actitud psicológica y motivacional, según un informe de 2009 del Instituto de Ciencias Sociales de El Cairo en el Mundo Árabe⁵, en la vida cotidiana la productividad de los negocios árabes desciende hasta un 78% debido a factores como el menor número de horas de trabajo, el absentismo laboral y las bajas por enfermedad, ya que las enfermedades ligadas al colesterol y la diabetes aumentan un 27,6% a causa de la sobrealimentación durante la noche tras la ruptura del ayuno.

En el caso de España y a falta de una medición rigurosa, la principal influencia en la economía del Ramadán puede venir dada por las consecuencias en la productividad, ya que los trabajadores musulmanes suponen una parte importante de la mano de obra en varios

⁴ Para su confección se estudiaron 129 meses de Ramadán, relacionando las fechas con los cambios de las bolsas de cada país. Los países sobre los que se realizó el estudio fueron: Arabia Saudí, Bahrain, Egipto, Emiratos Árabes, Indonesia, Jordania, Kuwait, Malasia, Marruecos, Omán, Pakistán, Qatar, Túnez y Turquía.

⁵ "Ramadan: productivity of arab businesses drops by 78%". Publicado en ANSAmed (03/09/2009).

sectores, especialmente en la agricultura. Por el momento y debido a que el número de negocios regentados por población musulmana es reducido, no es esperable que tenga una amplia trascendencia la eventual alteración de los horarios que puedan adoptar en la época del Ramadán, excepto en núcleos urbanos muy concentrados en los que haya una presencia palpable de estos negocios.

El colectivo musulmán en comparación al resto de inmigrantes requiere una atención específica de mayor acomodamiento a sus condicionantes religiosos en el ámbito laboral (**Pajares 2010:151**), aunque existe una cierta mitificación sobre el descenso de productividad de los trabajadores musulmanes en Ramadán. Algunos entrevistados afirmaban que una vez transcurrido un periodo inicial de adaptación a este colectivo en la Región de Murcia, la especialización de los mismos les hace más valiosos y por tanto, se asumen las medidas necesarias ante las normas religiosas como habituales sin que afecten a la productividad: *“actualmente en esta época no supone un problema a las empresas, ni se pierde productividad; lo único es que se recurre a más mano de obra nacional o sudamericana para cubrir las bajas producidas, pero los empresarios siguen contando con los trabajadores musulmanes. Llevan muchos años con nosotros y aunque el idioma sigue siendo un problema, estas personas son ya una mano de obra especializada, formada”*.

Influencia en la economía y productividad del Ramadán en países donde mayoritariamente se practica la religión musulmana

Mercados financieros:

- Mejora de los rendimientos de las acciones.
- Menor volatilidad.
- Mayor movimiento en las inversiones.

Economía y productividad:

- Descenso de la productividad en el pequeño comercio.
- Menos horas de trabajo tanto en el sector privado como en el público.
- Absentismo y bajas laborales.
- Cansancio físico y anímico de la población trabajadora.
- Marcado incremento del gasto en alimentos y otros bienes de consumo.
- Subidas de precios en los productos de alimentación.

Influencia en la economía y productividad del Ramadán en España

- Exceso de mitificación sobre el descenso de la productividad.
- Colectivo musulmán que genera mayor productividad por su especialización y formación en los sectores en los que trabajan.
- Coincidencia con fechas de especial aumento de producción en algunos sectores: agricultura.
- Necesidad de cubrir sustituciones debido a vacaciones o bajas.
- Existencia de mano de obra disponible para sustituciones.
- Necesidad de adaptación mutua empresarios-trabajadores musulmanes.

3. ACERCAMIENTO A LA PRESENCIA MUSULMANA EN LA REGIÓN DE MURCIA

En este apartado hacemos un repaso de los principales indicadores que nos pueden llevar a cuantificar la población musulmana en la Región de Murcia, así como un acercamiento a las instituciones y organizaciones religiosas islámicas presentes en nuestra Región.

3.1. Población de países mayoritariamente musulmanes en la Región de Murcia.

Un indicador de la población trabajadora musulmana existente en la Región de Murcia puede venir del análisis de la presencia de inmigrantes cuyo origen sean países eminentemente musulmanes a través de los datos del Padrón Municipal de Habitantes que nos ofrece el INE⁶. El número de personas que residen nos puede ayudar a situar las principales zonas en las que realizan su labor profesional, aunque sea independiente de aquellas que realmente trabajen⁷, de la religión que profesen⁸ y del grado de cumplimiento de los preceptos de la misma.

Según los datos del INE para 2011, las principales nacionalidades presentes en la Región, en cuyos países de origen predomina la religión musulmana son los argelinos y marroquíes, así como otros nacionales de países subsaharianos. En este informe se analizarán los datos de argelinos y marroquíes debido a que son los más numerosos y hay mayor homogeneidad religiosa⁹. En la Región de Murcia (2011) viven 2.941 argelinos que suponen un 0,2% de la población regional, mientras que los marroquíes son 70.874 personas, constituyendo el 4,8% y sumando entre ambos el 5% de la población regional.

Hay trece municipios en los que ambas nacionalidades suponen entre el 5% y el 10% de su población municipal, mientras que en tres municipios el porcentaje que representan está por encima del 10%. Además, si atendemos a la distribución de dichos municipios en la geografía regional, se observa que la mayor parte de ellos se concentra en zonas eminentemente agrícolas y que ofrecen una fuente de oportunidades laborales en torno a la

⁶ Hemos de considerar que este indicador no refleja ni las personas que no están censadas, ni aquellas que son descendientes de inmigrantes y que al haber nacido en España no están dentro de esta estadística, al igual que las personas que practican esta religión y que no han experimentado el proceso migratorio.

⁷ Para ello deberíamos considerar una estimación a la economía sumergida que afecta especialmente a este colectivo.

⁸ Algunas fuentes cifran en 68.000 las personas de religión musulmana en la Región de Murcia: "68.000 musulmanes celebran en la Región la fiesta del Cordero", La Opinión de Murcia, 5 de noviembre de 2011.

⁹ Entre los nacionales de los países subsaharianos que residen en la Región de Murcia podemos destacar los procedentes de Senegal, 2.018 personas y de Nigeria, 1.785 personas. En Senegal la mayoría de la población es musulmana (cerca del 85%), mientras que en Nigeria la diversidad es mayor aun predominando la religión islámica (50% musulmanes, 40% cristianos y 10% otras creencias).

agricultura, como puede suceder en el caso del Campo de Cartagena en el que se ubican siete de estos municipios con un alto porcentaje de población argelina o marroquí¹⁰.

TABLA 1
POBLACIÓN DE AMBOS SEXOS SEGÚN NACIONALIDAD 2011

Municipio	Número de personas			% argelinos y marroquíes sobre el total de población	
	Total Población	Espanoles	Argelia		Marruecos
Abanilla	6.633	5.729	0	182	2,7
Abarán	12.986	11.879	34	538	4,4
Águilas	34.990	29.503	100	970	3,1
Albudeite	1.447	1.421	0	11	0,8
Alcantarilla	41.568	37.060	75	816	2,1
Aledo	1.044	953	0	0	0,0
Alguazas	9.288	7.747	27	767	8,5
Alhama de Murcia	20.725	16.513	54	1.838	9,1
Archena	18.083	14.800	33	587	3,4
Beniel	11.068	8.638	183	867	9,5
Blanca	6.489	5.703	11	531	8,4
Bullas	12.361	11.179	13	75	0,7
Calasparra	10.685	9.084	9	260	2,5
Campos del Río	2.226	2.020	11	48	2,7
Caravaca de la Cruz	26.438	23.465	11	137	0,6
Cartagena	214.918	185.575	186	12.535	5,9
Cehegín	16.286	14.274	1	253	1,6
Ceutí	10.729	9.591	0	251	2,3
Cieza	35.425	32.246	42	1.456	4,2
Fortuna	10.002	7.592	32	856	8,9
Fuente Álamo	15.873	10.730	3	2.052	12,9
Jumilla	25.926	20.920	82	960	4,0
Librilla	4.730	4.336	3	200	4,3
Lorca	92.869	72.920	148	6.917	7,6
Lorquí	7.048	5.965	7	416	6,0
Mazarrón	35.473	19.219	26	3.422	9,7
Molina de Segura	66.775	57.325	168	1.879	3,1
Moratalla	8.382	8.018	35	107	1,7
Mula	17.067	14.472	17	590	3,6
Murcia	442.203	382.955	1.295	14.080	3,5
Ojós	610	609	0	1	0,2
Pliego	4.027	3.494	3	104	2,7
Puerto Lumbreras	14.339	12.121	3	612	4,3
Ricote	1.456	1.394	0	6	0,4
San Javier	32.366	22.626	21	3.602	11,2
San Pedro del Pinatar	24.093	17.725	9	2.157	9,0
Torre-Pacheco	33.218	23.373	14	4.835	14,6
Torres de Cotillas, Las	21.443	19.128	62	363	2,0
Totana	29.961	23.710	69	724	2,6
Ulea	919	862	0	41	4,5
Unión, La	18.825	16.542	7	1.512	8,1
Villanueva del Río Segura	2.396	2.264	0	51	2,1
Yecla	34.813	31.153	30	612	1,8
Santomera	15.649	12.838	103	1.187	8,2
Alcázares, Los	16.217	9.535	14	1.466	9,1
Total	1.470.069	1.229.206	2.941	70.874	5,0
Datos en %	100	83,6	0,2	4,8	5,0

Fuente: INE- Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2011.

¹⁰ Estudios previos (Cebrián 1996, Chillón 1997 Gómez Espín 2002) coinciden en que el origen de esta localización de la población inmigrante se debe a la existencia de trabajo temporal en la agricultura industrial, especialmente en la hortofrutícola.

MUNICIPIOS CON MAYOR PORCENTAJE DE MARROQUÍES Y ARGELINOS	
<p>Entre un 5% y un 10% de la población del municipio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alguazas • Alhama de Murcia • Beniel • Blanca • Cartagena • Fortuna • Lorca • Lorquí • Mazarrón • San Pedro del Pinatar • La Unión • Santomera • Los Alcázares 	<p>Más de un 10% de la población del municipio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fuente Álamo • San Javier • Torre Pacheco

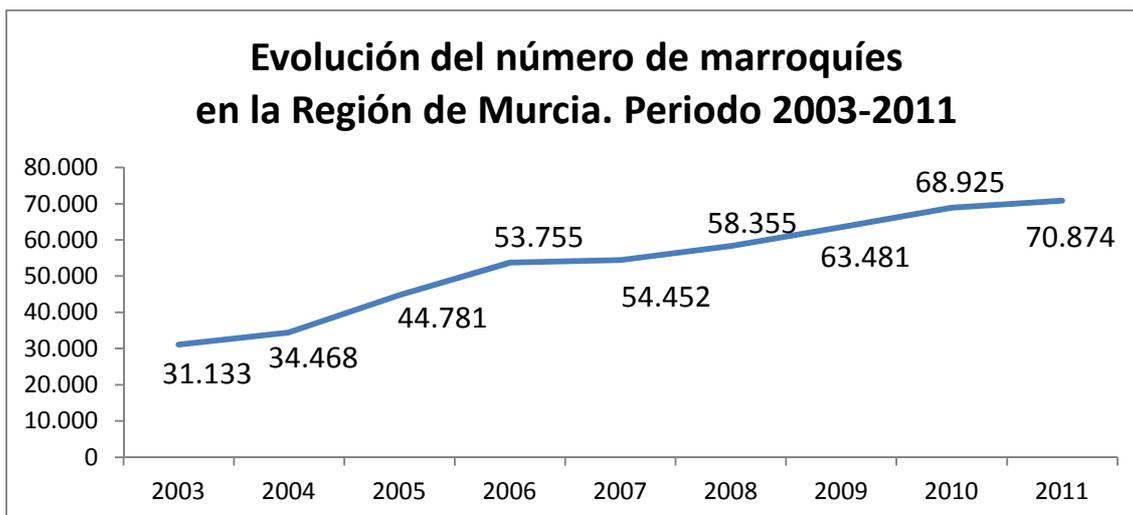
Conviene exponer los datos correspondientes a la evolución de la presencia de estas nacionalidades en la Región de Murcia, ya que la tendencia es creciente y la situación de coyuntura económica actual en España no ha supuesto un impedimento a esta tendencia. De este modo y tomando como referencia la población marroquí, en 2003 ésta ascendía a 31.133 personas, duplicando la cifra en 2009 al llegar a las 63.481 personas, para elevarse posteriormente 68.925 en 2010 y a 70.874 en 2011.

La información demográfica expuesta nos permite plantear la importancia de abordar investigaciones en las que se consideren características culturales propias de esta población como es la religión, ya que la evolución demográfica de los últimos años nos permite anticipar que el fenómeno migratorio seguirá teniendo una importancia creciente, máxime cuando la evolución ha seguido una pauta de incremento incluso ante la adversidad originada por la crisis económica, motivo por el cual es importante abordar los interrogantes que ocasionan las diferencias culturales y religiosas en el ámbito laboral.

**TABLA 2.
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN MARROQUÍ
EN LA REGIÓN DE MURCIA. PERIODO 2003-2011**

Año	Número de personas
2003	31.133
2004	34.468
2005	44.781
2006	53.755
2007	54.452
2008	58.355
2009	63.481
2010	68.925
2011	70.874

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes del INE



3.2. Presencia de organizaciones islámicas en la Región de Murcia.

En el año 1992 se constituyó la Comisión Islámica de España como organización que ostentaba la representación e interlocución con el Estado español de los musulmanes y del Islam en España. En la Comisión Islámica confluían la Federación de Entidades Islámicas de España (FEERI) y la Unión de Comunidades Islámicas de España (UCIDE), que agrupaban a su vez a las principales asociaciones islámicas con presencia en España¹¹. Dicha Comisión no satisfacía completamente la necesidad de representación de otras organizaciones no integradas e incluso de Federaciones autonómicas, motivo por el cual en 2011 se puso en marcha la creación del Consejo Islámico Español auspiciado por doce federaciones islámicas¹².

En el ámbito de la Región de Murcia, las dos principales federaciones islámicas nacionales FEERI y UCIDE, poseen presencia mediante la Unión de Comunidades Islámicas de Murcia (UCID Murcia) y de la estructura autonómica de FEERI. A estas dos organizaciones de ámbito regional hay que añadir la Federación Islámica de la Región de Murcia (FRIM), de modo que las tres agrupan a las distintas asociaciones, mezquitas, comunidades y centros islámicos existentes en la Región de Murcia, que se según **Montes del Castillo** (2011:109) en 2009 existían 65 entidades religiosas de esta tipología.

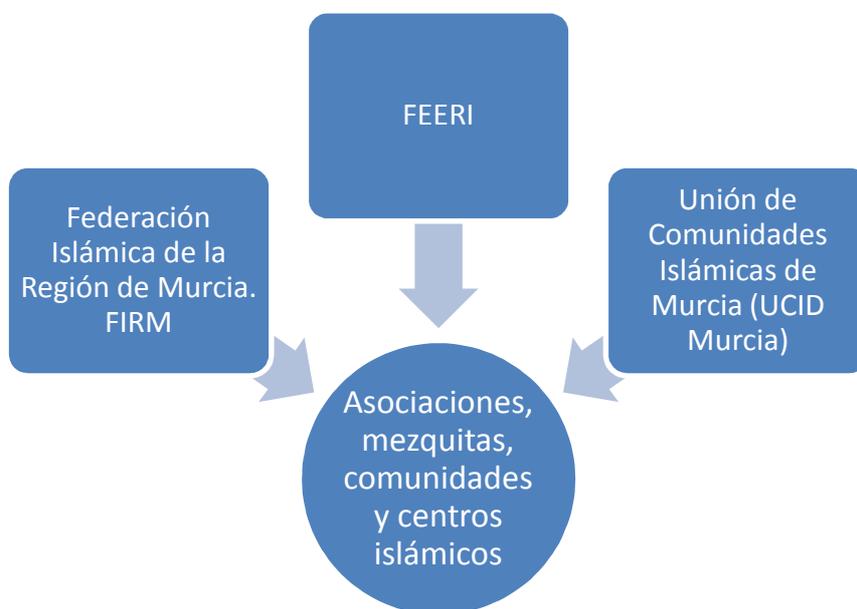
¹¹ Para una revisión de los antecedentes de las relaciones entre las comunidades islámicas y el Estado Español se recomienda acudir al artículo de Domingo Jiménez Martín bajo el título "Las Comunidades musulmanas en España y su relación con el Estado" (2008).

¹² Dichas organizaciones son las siguientes: Unión de Comunidades Islámicas de España (UCIDE); Consejo Islámico Superior de la Comunidad Valenciana (CISCOVA); Federación Musulmana de España (FEME); Federación Islámica de Cataluña (FICAT); Federación Musulmana de la Comunidad Valenciana (FEMCOVA); Federación Islámica Catalana de Entidades Religiosas (FIC); Federación Agrupaciones Islámicas por la Convivencia en España (FAICE); Federación Islámica para la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (FICAIB); Federación de Comunidades Musulmanas Africanas de España (FCMAE); Federación Islámica de Andalucía (FIDA); Federación Islámica de la Región de Murcia (FIRM); Federación de Comunidades Musulmanas de Castilla-La Mancha (FECOM).

De la presencia de agrupaciones formales o informales para la práctica del Islam, estén o no institucionalizadas o constituidas legalmente como asociaciones o similares, se observa que en la Región de Murcia no existe un interlocutor único o una estructura jerárquica principal como sucede en el caso de la Iglesia Católica.

Además, la estructura organizativa del Islam en la Región está en pleno proceso de institucionalización (Íbid 2011:99), tal y como hemos observado por la propia dificultad que encontramos a la hora de realizar una investigación como la que nos ocupa para contactar con los testigos más adecuados a entrevistar o para conseguir información oficial de las organizaciones. De hecho, la presencia en internet de la estructura autonómica de las entidades islámicas es relativamente reducida y todavía con escasez de medios. En el caso de FEERI tenemos que acudir a su página web general para toda España (www.feeri.eu), mientras que UCIDMurcia posee una web basada en tecnología de blogs: ucidmurcia.blogspot.com. Aparte, no es muy numerosa la presencia en internet del resto de asociaciones y comunidades islámicas, encontrando algunos casos en los que se dispone de página web como la Asociación Cultural Albaraka de Lorca (www.albaraka.lorca.es) o la Asociación Cultural Islámica Clemencia de Torre Pacheco (www.islamclemencia.org), además de la existencia de algunos portales de información y artículos de opinión como el identificado como Blog de la Comunidad Musulmana residente en la Región de Murcia (islamenmurcia.blogspot.com).

PRINCIPALES ORGANIZACIONES DEL ISLAM EN LA REGIÓN DE MURCIA



Fuente: elaboración propia.

4. EL RAMADÁN Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el presente apartado se realiza un acercamiento a la cuantificación de la población musulmana trabajadora en la Región de Murcia, analizando los principales datos existentes respecto a la prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y percepciones de riesgo ante la práctica del Ramadán.

4.1. Población musulmana trabajadora y situación respecto a la PRL y los accidentes de trabajo.

Las estadísticas disponibles no ofrecen datos respecto a la población trabajadora según la religión que profesan, motivo por el que tomaremos como referencia a la población marroquí por ser la más numerosa, aun conociendo que la información no es exacta¹³. Para realizar este acercamiento podemos analizar los datos de afiliación a la seguridad social, según las cifras que nos ofrece el Observatorio Ocupacional del Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia para el mes de agosto de 2011, en el número de afiliados de esta nacionalidad era de 25.015 personas, un 5% del total de afiliados que llegaba a las 503.029 personas.

De los datos sobre el tipo de afiliación se observa que el 75,6% de los marroquíes pertenece al sector agrario, mientras que en el régimen general está el 20%¹⁴, distribuyendo el resto del porcentaje entre autónomos (2,6%), régimen del mar (0,3%) y del hogar (1,5%). Si comparamos los datos de los trabajadores marroquíes con el total de cada régimen para conocer la proporción que suponen sobre el total, el dato más llamativo es que el 31,2% de todas las personas que trabajan en el régimen agrario son marroquíes, lo que nos lleva a considerar la importancia de este colectivo en dicho sector y la trascendencia de una adecuada adaptación de las condiciones de trabajo a las prácticas religiosas y viceversa.

¹³ Esta apreciación se indica tanto por la previsible existencia de trabajadores en la economía sumergida, como por el hecho de que existen otras nacionalidades donde hay una importante proporción de personas musulmanas, no sólo de países del norte de África, sino también de Oriente Medio y del África subsahariana.

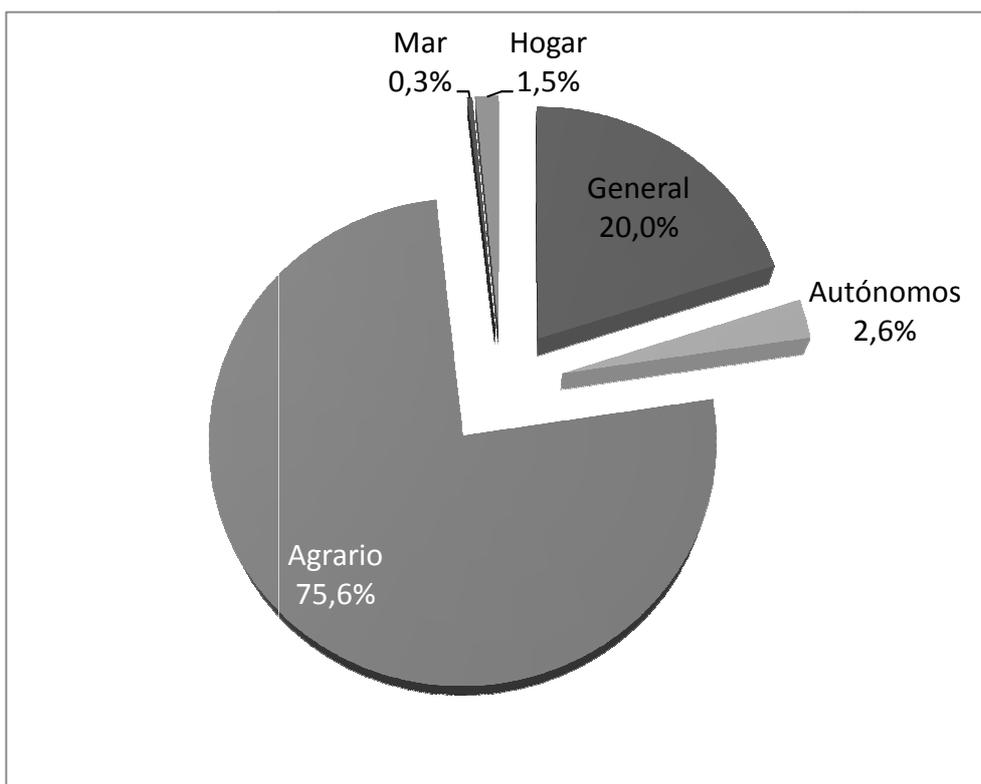
¹⁴ Recordamos que el trabajo en el régimen agrario no es exclusivo para los trabajadores del campo, ya que en el régimen general pueden existir trabajadores del sector de la agricultura.

TABLA 3
DISTRIBUCIÓN SEGÚN RÉGIMEN DE AFILIACIÓN
EN LA REGIÓN DE MURCIA EN EL MES DE AGOSTO DE 2011

Afiliación	Marroquíes		Todas las nacionalidades	% marroquíes respecto al total según régimen
	Número de personas	%	Número de personas	
General	5.001	20,0	341.854	1,5
Autónomos	640	2,6	90.616	0,7
Agrario	18.920	75,6	60.640	31,2
Mar	84	0,3	1.089	7,7
Hogar	370	1,5	8.830	4,2
Total	25.015	100,0	503.029	5,0

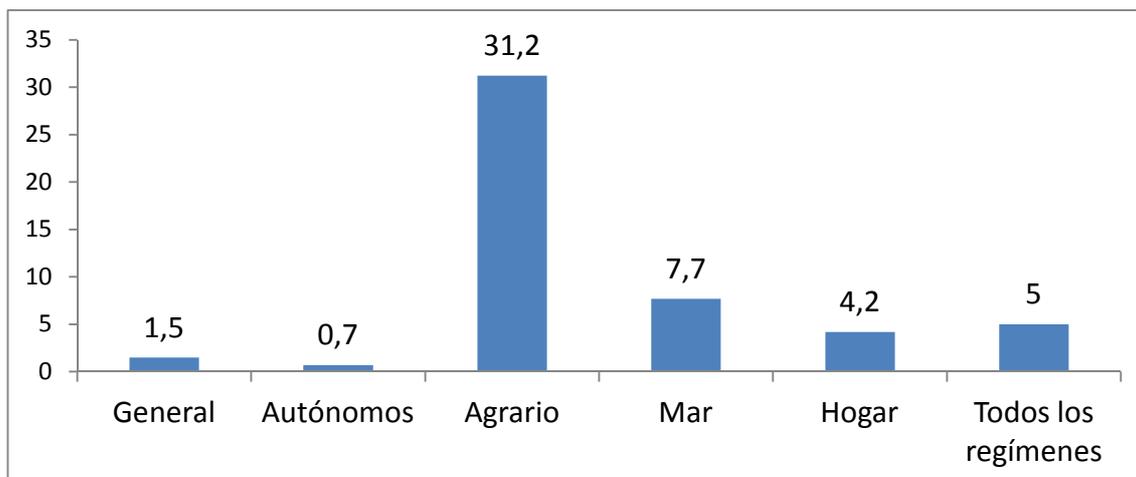
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Ocupacional del Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES MARROQUÍES SEGÚN RÉGIMEN DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. DATOS EN % CORRESPONDIENTES A AGOSTO DE 2011 PARA LA REGIÓN DE MURCIA



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Ocupacional del Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

PROPORCIÓN DE TRABAJADORES MARROQUÍES RESPECTO AL TOTAL DE TRABAJADORES SEGÚN RÉGIMEN DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DATOS EN % CORRESPONDIENTES A AGOSTO DE 2011 PARA LA REGIÓN DE MURCIA



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Ocupacional del Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

a. Datos respecto a la actividad preventiva y percepción de riesgos.

Según la II Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo de 2010, elaborada por el Instituto de Seguridad y Salud laboral de Murcia (ISSL), la proporción de las personas que consideran están bien o muy bien **informadas sobre la materia de prevención de riesgos laborales** alcanza el 85% de los encuestados. Distinguiendo entre nacionalidades, el porcentaje de aquellos que creen que están poco o nada informados alcanza el 12,8% en el caso de los españoles y del 18,1% entre las personas de otras nacionalidades.

A nivel general, el 75,3% de los encuestados percibe la **existencia de riesgos** en su puesto de trabajo, porcentaje que se eleva al 84,3% de los trabajadores del sector agrícola y del 84,8% en construcción. En el sector agrícola en el que hay una mayor presencia de trabajadores procedentes de países musulmanes, los principales riesgos percibidos son los cortes y pinchazos (40,7%), sobreesfuerzo por manipulación manual de cargas (30,7%), caídas de personas al mismo nivel (28%) y golpes (27,1%). Volviendo a los datos correspondientes a todos los sectores analizados de forma conjunta, existen cinco tipos de riesgos en los que hay una mayor percepción de exposición entre la población no española siendo las caídas de objetos (11,8%), de personas desde altura (18,1%) o al mismo nivel (25,1%), golpes (29,3%) y especialmente de cortes y pinchazos (41,5%).

La encuesta nos ofrece un diagnóstico respecto a la **vigilancia de la salud** y así afirma que *“los menos favorecidos respecto a la vigilancia de la salud por parte de las empresas son: los asalariados del sector agrícola, los de las microempresas de 1 a 5 trabajadores, los menores de 25 años y los trabajadores de nacionalidad distinta a la española”*, precisamente el

sector en el que mayor proporción de inmigrantes marroquíes existe y en el que previsiblemente habrá una amplia presencia de población musulmana.

De este modo, observamos que, en general, los sectores de construcción y agricultura son en los que mayor percepción de riesgo hay y en agricultura se percibe una menor intensidad de vigilancia de la salud. A su vez, la población no española es la que piensa que está menos informada, con mayor percepción de riesgos de accidente y menor vigilancia de la salud.

TABLA 4
Percepción de exposición a riesgos de accidente según nacionalidad¹⁵
Datos en % encuestados

Riesgo	Españoles	Otra Nacionalidad	Total
Caídas de objetos, materiales o herramientas	10,8	11,8	10,9
Caídas de personas desde altura	15,0	18,1	15,5
Caídas de personas al mismo nivel	21,3	25,1	21,8
Golpes	23,8	29,3	24,6
Cortes y pinchazos	32,3	41,5	33,7

Fuente: II Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo. 2010

b. Datos sobre siniestralidad laboral entre la población marroquí.

Tomando como referencia de la población musulmana a las personas de nacionalidad marroquí, podemos analizar si el periodo de Ramadán tiene influencia en la variación de los accidentes de trabajo con baja que han sido comunicados formalmente al Instituto de Seguridad y Salud Laboral, para lo que extraeremos los datos de siniestralidad laboral con baja del periodo 2009-2011¹⁶.

Entre los años 2009 y 2011 el número anual de accidentes con baja entre las personas de nacionalidad marroquí ha variado entre 936 en **2009**, 884 en **2010** y 898 en **2011**. Los meses en los que ha existido un mayor número de **accidentes con baja durante la jornada de trabajo** entre la población marroquí han sido **junio en 2009** (112 accidentes), **febrero en 2010** (91 accidentes) y **abril en 2011** (118 accidentes). Las fechas de Ramadán en los años 2009, 2010 y 2011 han coincidido con el verano, específicamente entre el mes de agosto y principios de septiembre, por lo que a priori, no se puede establecer una correlación entre los accidentes con baja y los periodos del Ramadán¹⁷. Además, se observa precisamente que el menor número de accidentes con baja en esta población lo encontramos en dicho periodo. Una observación similar también la extraemos de los datos correspondientes a los accidentes "in

¹⁵ Esta tabla refleja solamente los cinco riesgos en los que hay una mayor proporción de encuestados extranjeros que los señalan en comparación con los españoles.

¹⁶ Estos datos de accidentes con baja incorporan los datos de trabajadores autónomos.

¹⁷ En 2009 se celebró entre el 21 de agosto y el 19 de septiembre, en 2010 entre el 11 de agosto y el 8 de septiembre, y en 2011 entre el 1 y el 30 de Agosto.

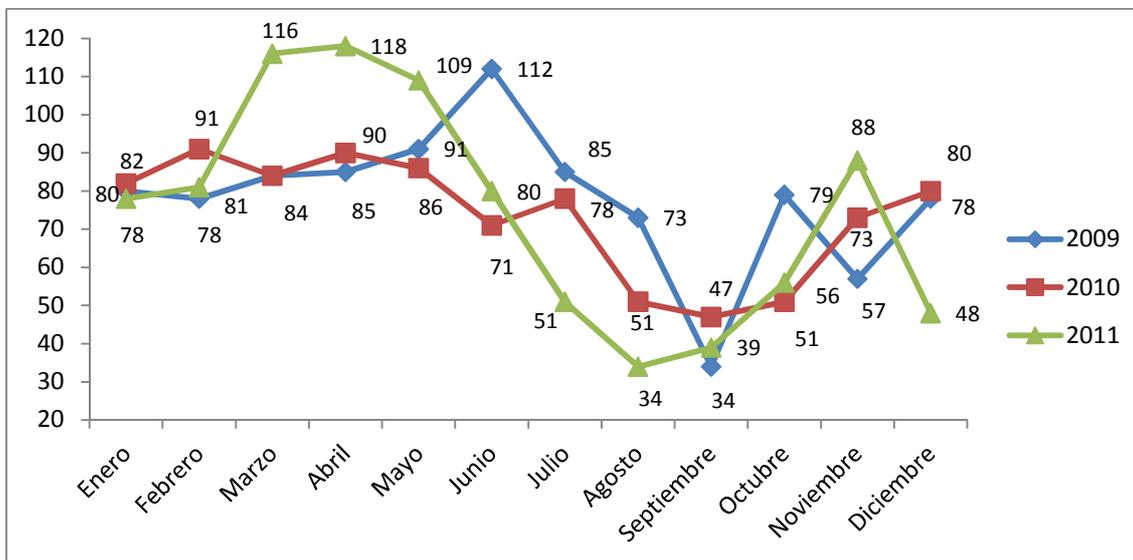
itinere” de la población marroquí, cuyas cifras más altas corresponden a los meses de junio en 2009 (20 accidentes), mayo en 2010 (20 accidentes) y junio en 2011 (20 accidentes), por lo que tampoco se observa inicialmente una coincidencia con las fechas de Ramadán.

TABLA 5
ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR MESES
Periodo 2009-2011. Personas de nacionalidad marroquí

Mes	2009	2010	2011*
Enero	80	82	78
Febrero	78	91	81
Marzo	84	84	116
Abril	85	90	118
Mayo	91	86	109
Junio	112	71	80
Julio	85	78	51
Agosto	73	51	34
Septiembre	34	47	39
Octubre	79	51	56
Noviembre	57	73	88
Diciembre	78	80	48
Total	936	884	898

Fuente: datos suministrados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la CARM
 *Datos provisionales

ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR MESES
Periodo 2009-2011. Personas de nacionalidad marroquí



Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la CARM

TABLA 6
ACCIDENTES CON BAJA EN DESPLAZAMIENTO DE CASA AL TRABAJO
("IN ITINERE") POR MESES. Personas de nacionalidad marroquí

Mes	2009	2010	2011*
Enero	7	16	7
Febrero	12	10	4
Marzo	7	12	9
Abril	5	6	5
Mayo	7	20	8
Junio	20	8	12
Julio	6	1	8
Agosto	17	2	3
Septiembre	0	4	3
Octubre	9	1	4
Noviembre	12	6	6
Diciembre	5	9	6
Total	108	95	75

Fuente: datos suministrados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la CARM

*Datos provisionales

Para establecer con mayor rigor si los periodos de Ramadán tienen una influencia en los accidentes de trabajo, podemos extraer la proporción de accidentes en relación al número de personas trabajadoras. Para ello utilizamos el *índice de incidencia de trabajo con baja*, que nos ofrece la referencia de accidentes cada 100.00 trabajadores¹⁸.

El índice anual de accidentes con baja cada 100.000 trabajadores entre la población marroquí fue de 3.153 para 2009, 3.127 para 2010 y 3.247 para 2011. Considerando la población trabajadora regional según los datos del Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, dicho índice arrojaba 3.865,5 accidentes cada 100.000 trabajadores en 2009 y 3.561,4 en 2010, por lo que se observa que la población trabajadora regional tiene una mayor siniestralidad que la población marroquí individualmente considerada durante este periodo.

Centrándonos sólo en la población trabajadora marroquí, en el año 2009 en los meses de Ramadán, agosto y septiembre, el índice de incidencia arrojaba 261,7 y 122,2 accidentes cada 100.000 trabajadores respectivamente, mientras que el promedio mensual del índice era de 261 accidentes. En el año 2010 el índice de agosto era de 194 accidentes y el de septiembre de 175, siendo el promedio mensual de 259,4. En 2011, año en el que el Ramadán coincidió con el mes de agosto, el índice fue de 138 accidentes y el promedio de 267 accidentes mensuales cada 100.000 habitantes.

¹⁸ Este índice se calcula como un cociente entre el producto resultante del número de accidentes en jornada de trabajo con baja por 100.000 y la media anual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social que tiene contingencias profesionales, es decir, los regímenes General, Minería del Carbón, Especial Agrario, Especial del Mar y trabajadores del RETA que posean esta cobertura. **En este caso calculamos el índice incluyendo los trabajadores autónomos, ya que la cifras de siniestralidad laboral por nacionalidad a las que se ha podido acceder no distinguen entre autónomos y el resto de regímenes.**

De estos datos y del análisis del índice de incidencia en los meses que no coincidían con el Ramadán (TABLA 7 y 10) se pueden extraer algunas tendencias y observaciones:

- En el mes de agosto de 2011 se obtiene el menor índice de incidencia de accidentes con baja de todo el año y lo mismo sucede en los meses de Ramadán de 2010 en agosto y septiembre.
- En el caso de 2009, el menor índice de incidencia de todo el año corresponde al mes de septiembre, mientras que el mes de agosto coincide con el promedio mensual.
- Se puede mantener que en el periodo 2009-2011 han sido precisamente los meses de celebración del Ramadán en los que menos accidentes con baja comunicada han existido, tanto en cifras absolutas como relativas, a excepción del mes de agosto de 2009 que coincide con el promedio respecto al índice y es más bajo si observamos los datos del número de accidentes.

Sin embargo, estas observaciones deben considerarse una aproximación, por cuanto los mismos no reflejan la posible existencia de accidentes no comunicados, así como el disfrute de vacaciones de personas en situación de alta. Por otra parte, estos índices ha sido comparados con los correspondientes a la población trabajadora regional independientemente de su nacionalidad (TABLA 8), para analizar el ritmo de descenso o incremento de los índices entre los meses de julio y octubre por la posible influencia de la época de vacaciones, observando cierto paralelismo entre las variaciones de la siniestralidad de unos y otros, e incluso, un comportamiento de la siniestralidad entre la población marroquí que apunta hacia una menor incidencia de los accidentes con baja.

TABLA 7
ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO
DE LA POBLACIÓN MARROQUÍ EN LA REGIÓN DE MURCIA ENTRE JULIO Y OCTUBRE
Periodo 2009-2011. Accidentes cada 100.000 trabajadores

Mes	2009	2010	2011
Julio	290,7	284,0	197,3
Agosto	261,7	194,7	138,0
Septiembre	122,2	175,7	151,2
Octubre	273,5	182,4	204,5
Índice promedio mensual del año	261,4	259,4	267,2

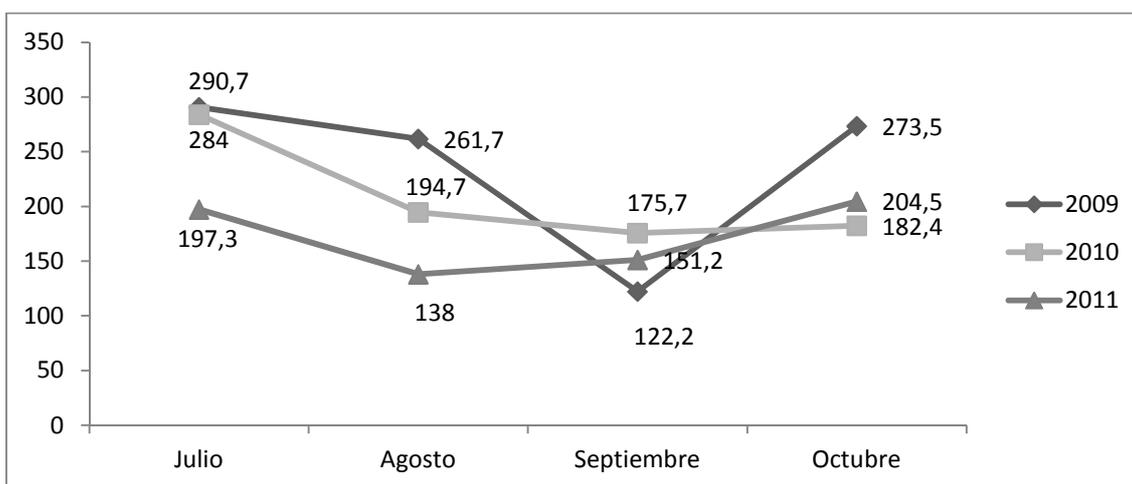
Fuente: elaboración. *Las celdas sombreadas corresponden a los meses de coincidencia con el Ramadán

TABLA 8
ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO
POBLACIÓN REGIONAL EN ALTA ENTRE JULIO Y OCTUBRE
Periodo 2009-2010. Accidentes cada 100.000 trabajadores

Mes	2009	2010
Julio	379	310
Agosto	301	275
Septiembre	305	294
Octubre	351	275

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia

ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO
DE LA POBLACIÓN MARROQUÍ EN ALTA ENTRE JULIO Y OCTUBRE
Periodo 2009-2011. Accidentes cada 100.000 trabajadores



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio de Empleo y Formación y del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia

TABLA 9
DATOS PRINCIPALES SOBRE POBLACIÓN MARROQUÍ EN ALTA. PERIODO 2009-2011

POBLACIÓN MARROQUÍ EN ALTA (incluido RETA) Número de personas				POBLACIÓN MARROQUÍ INSCRITA EN EL RETA Número de personas				POBLACIÓN MARROQUÍ INSCRITA EN EL RÉGIMEN DEL HOGAR ¹⁹ Número de personas			
Mes	AÑO			Mes	AÑO			Mes	AÑO		
	2009	2010	2011		2009	2010	2011		2009	2010	2011
Enero	30.467	29.422	29.048	Enero	692	664	640	Enero	243	289	311
Febrero	30.574	29.331	28.718	Febrero	670	627	638	Febrero	247	295	324
Marzo	30.582	28.959	28.907	Marzo	652	613	634	Marzo	251	292	329
Abril	31.088	29.208	29.266	Abril	654	621	655	Abril	269	292	329
Mayo	31.702	29.312	29.260	Mayo	651	623	665	Mayo	268	298	335
Junio	31.211	29.175	27.915	Junio	651	627	658	Junio	261	297	354
Julio	29.504	27.769	26.204	Julio	643	627	649	Julio	266	302	361
Agosto	28.155	26.500	25.015	Agosto	643	620	640	Agosto	263	300	370
Septiembre	28.078	27.054	26.180	Septiembre	643	620	644	Septiembre	250	308	380
Octubre	29.150	28.281	27.791	Octubre	648	628	657	Octubre	264	316	407
Noviembre	29.389	28.576	28.803	Noviembre	673	645	688	Noviembre	278	325	405
Diciembre	29.481	29.217	28.990	Diciembre	658	635	712	Diciembre	287	318	408
Promedio mensual	29.948	28.567	28.008	Promedio mensual	657	629	657	Promedio mensual	262	303	359

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio de Empleo y Formación y del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la CARM

¹⁹ La exposición concreta de los datos correspondientes a la población trabajadora en el régimen del hogar se debe a que la misma es excluida del índice de incidencia de accidentes con baja siguiendo la metodología estandarizada establecida para su cálculo.

TABLA 10
DATOS PRINCIPALES PARA EL CÁLCULO DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA ENTRE LA POBLACIÓN MARROQUÍ
PERIODO 2009-2011

POBLACIÓN TRABAJADORA MARROQUÍ RÉGIMEN GENERAL Y RETA (EXCLUIDO REG. DEL HOGAR) Número de personas				ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA. SOLO MARROQUÍES Número de personas				ÍNDICE DE INCIDENCIA DE TRABAJADORES CON BAJA Accidentes cada 100.000 trabajadores			
Mes	AÑO			Mes	AÑO			Mes	AÑO		
	2009	2010	2011		2009	2010	2011*		2009	2010	2011
Enero	30.224	29.133	28.737	Enero	80	82	78	Enero	264,7	281,5	271,4
Febrero	30.327	29.036	28.394	Febrero	78	91	81	Febrero	257,2	313,4	285,3
Marzo	30.331	28.667	28.578	Marzo	84	84	116	Marzo	276,9	293,0	405,9
Abril	30.819	28.916	28.937	Abril	85	90	118	Abril	275,8	311,2	407,8
Mayo	31.434	29.014	28.925	Mayo	91	86	109	Mayo	289,5	296,4	376,8
Junio	30.950	28.878	27.561	Junio	112	71	80	Junio	361,9	245,9	290,3
Julio	29.238	27.467	25.843	Julio	85	78	51	Julio	290,7	284,0	197,3
Agosto	27.892	26.200	24.645	Agosto	73	51	34	Agosto	261,7	194,7	138,0
Septiembre	27.828	26.746	25.800	Septiembre	34	47	39	Septiembre	122,2	175,7	151,2
Octubre	28.886	27.965	27.384	Octubre	79	51	56	Octubre	273,5	182,4	204,5
Noviembre	29.111	28.251	28.398	Noviembre	57	73	88	Noviembre	195,8	258,4	309,9
Diciembre	29.194	28.899	28.582	Diciembre	78	80	48	Diciembre	267,2	276,8	167,9
Promedio mensual	29.686	28.264	27.649	Promedio mensual	78	74	75	Anual	3.153,0	3.127,6	3.247,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio de Empleo y Formación y del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la CARM
 *Datos provisionales

4.2. Riesgos laborales señalados como consecuencia de la práctica religiosa del Ramadán.

Una vez que hemos descartado la existencia de una correlación entre accidentes con baja durante la jornada laboral y el periodo de práctica del Ramadán, conviene realizar otra serie de reflexiones que lleven a que se perciba esta práctica religiosa como origen de una mayor exposición a riesgos o de accidentes sin baja o de menor trascendencia. En este sentido, existen diversas investigaciones que plantean que en el individuo sano el cumplimiento de las normas religiosas durante el Ramadán no tiene una influencia importante (**Abdalla et al.** 1998). No obstante, estos estudios no restan importancia a que dicho cumplimiento tenga sus consecuencias en el trabajo y en el aumento de los riesgos en el desempeño del mismo, además de producirse situaciones como desmayos y lipotimias que son habituales según las opiniones recabadas²⁰.

El objeto de este informe no es en ningún caso enjuiciar o achacar responsabilidades respecto a los riesgos que pueden verse incrementados por seguir una normas religiosas determinadas, sino por el contrario identificar las mismas para obtener propuestas que ayuden a minimizarlos o detectar iniciativas que generen la adecuada conciliación entre las prácticas religiosas y la actividad preventiva con las máximas garantías para los trabajadores y los empresarios.

En apartados anteriores habíamos descrito algunas de las normas que sigue la población musulmana en época de Ramadán, como es el ayuno durante el día o la restricción a consumir líquidos. Antes de iniciar su análisis, hemos de diferenciar entre las consecuencias que se producen por el seguimiento del ayuno y las que son fruto del cambio de hábitos en el individuo, principalmente el cambio horario.

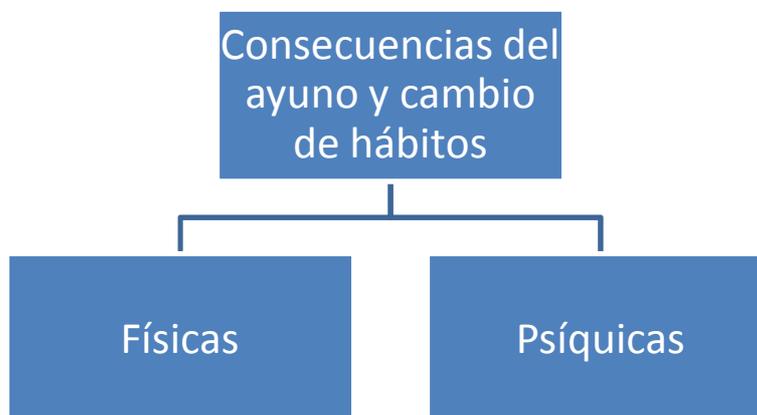
Las personas entrevistadas señalaban que los principales efectos de la falta de ingesta de alimentos o agua consisten en cansancio, desmayos, dolores de cabeza y de espalda, calambres, debilidad, bajadas de tensión y mayor propensión a sufrir lipotimias o golpes de calor, derivados principalmente por la deshidratación²¹. A ello hay que sumar que las consecuencias físicas producen **falta de concentración**, lo que supone un riesgo añadido en caso de ser necesario el manejo de maquinaria, conducción de vehículos, así como la coordinación con el resto de trabajadores a la hora de hacer tareas que entrañen riesgo.

Respecto al **cambio de hábitos**, se señala que es habitual que tras la puesta de sol se produzca la ingesta de gran cantidad de comida, situación que se repite con cierta habitualidad

²⁰ Una investigación publicada en 2006 en la que se realizó una encuesta a 226 trabajadores musulmanes en España destacaba que el 25% de los encuestados afirmaba que *"la práctica del ayuno afecta en mayor o menor medida su rendimiento laboral"* (**Barrios y Jiménez** 2006).

²¹ En la actualidad existen multitud de estudios sobre las consecuencias físicas del ayuno. Entre ellos podemos citar la tesis doctoral de **Guerrero Morilla** (2008) bajo el título "Análisis nutricional y mecanismo de adaptación a la restricción hídrica, durante el ayuno del Ramadán, en jóvenes musulmanes de Ceuta".

antes de salir el sol, de modo que muchos trabajadores que siguen el Ramadán cambian sus hábitos completamente durante el periodo, lo que les afecta o acentúa la posibilidad de sufrir los riesgos y situaciones mencionadas.



Como consecuencia de este cambio de hábitos, el ayuno prolongado acompañado de una posterior ingesta abundante de alimentos, se ha contrastado por diversos estudios sanitarios que provocan dolor abdominal, de modo que los informes revelan que entre la población musulmana en época de Ramadán las consultas más frecuentes tienen relación con esta patología, mientras que el resto del año son por infecciones respiratorias o los dolores osteo-musculares (**Fuertes 2010, Parrilla 2003**)²². Otros hallazgos de estas investigaciones tienen que ver con el consumo de medicamentos y tratamientos, que pese a suponer una excepción admisible a las normas del Ramadán (consumo de medicamentos durante el día), se ha comprobado que los individuos no lo siguen, por lo que la práctica médica ha ido adaptando la prescripción de medicamentos en época de Ramadán hacia aquellos que deben tomarse con menor frecuencia a lo largo de un día, pero aun así es necesario avanzar en la labor de concienciación para que no se interrumpan los tratamientos porque suponen excepción admitida por el Islam²³.

En los sectores de la **agricultura y la construcción** es en los que se percibe una mayor exposición a los riesgos laborales debido a la incidencia del ayuno y a que en ellos el esfuerzo físico es mayor y la actividad se desarrolla normalmente al aire libre, realizando labores en altura (construcción), manejando vehículos y maquinaria pesada (tractores, excavadoras, grúas) u otros elementos cortantes de menor tamaño (azadas, tijeras, etc.) que requieren concentración. Por este motivo el ayuno no sólo maximiza el riesgo de sufrir el

²² También se ha contrastado que los diabéticos durante esta época presentan una mayor frecuencia de hipoglucemias.

²³ En relación a la vigilancia de la salud, los entrevistados han señalado casos de empresas que recomiendan adecuar las fechas de realización de los reconocimientos médicos a los trabajadores musulmanes para que no coincidan con el Ramadán. Se percibe que esta actuación *“mejora la vigilancia de la salud porque los resultados de las extracciones de sangre y orina pueden ser poco fiables a causa del ayuno prolongado”*.

llamado “golpe de calor”, sino que existen otras posibles consecuencias como desmayos o pérdida de concentración que pueden llegar a tener consecuencias más graves tanto para el trabajador, como para sus compañeros.

IDEAS BÁSICAS RESPECTO AL SEGUIMIENTO DEL AYUNO Y LAS CONSECUENCIAS EN LOS TRABAJADORES

Origen de los riesgos:

- Falta de ingesta de líquidos y alimentos.
- Cambio de costumbres: horario del sueño e ingesta abundante de alimentos fuera del horario de sol.
- No seguimiento de los tratamientos durante el día.

Mayor propensión a sufrir:

- Cansancio.
- Desmayos.
- Dolores de cabeza.
- Calambres.
- Debilidad.
- Bajadas de tensión.
- Deshidratación.
- Lipotimias.
- Golpes de calor.
- Falta de atención y concentración.
- Empeoramiento en caso de enfermedades o patologías previas (diabetes, etc.).
- Mayor riesgo en la conducción de maquinaria y vehículos.
- Otros²⁴.

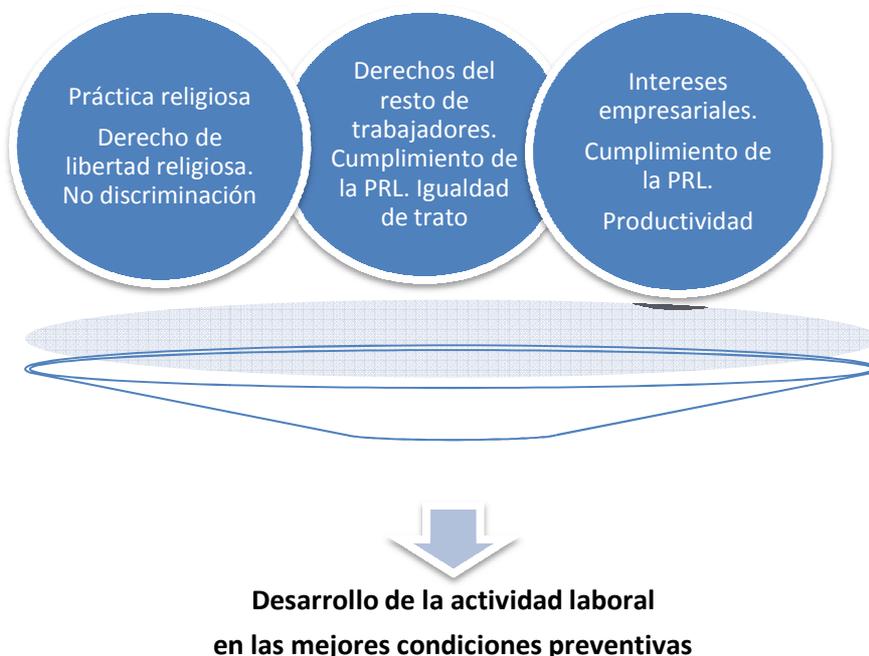
²⁴ En general se asocian los riesgos con las denominadas enfermedades relacionadas con el calor, así como aquellos que son consecuencia de una pérdida de concentración.

5. BARRERAS A LA CONCILIACIÓN ENTRE LA PRÁCTICA DEL RAMADÁN Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Esta materia posee ciertas peculiaridades que aumentan la complejidad de cualquier análisis porque se deben conjugar intereses que no siempre son fáciles de compaginar, refiriéndonos a los intereses y derechos religiosos, de los trabajadores y de la actividad empresarial. Además, la realidad que se evidencia en este tipo de estudios que cuantifican la influencia económica, en la productividad o en los riesgos de una práctica religiosa no están exentos de polémica, porque pueden ser percibidos por algunos sectores como una irreverencia que debe tratarse desde un punto de vista espiritual y no material²⁵. Este aspecto es uno de los principales obstáculos para un tratamiento científico de la materia, ya que la conciliación de las diferentes posturas precisa de una voluntad de solventar los posibles problemas desde la comprensión y la tolerancia.

No obstante, podemos agrupar las barreras en función del colectivo que las percibe, de manera que haremos tres grandes grupos según sean barreras generales, indicadas por parte del empresariado o por los trabajadores musulmanes.

DIVERSIDAD DE INTERESES COMO BARRERA: ASPECTOS A CONCILIAR



²⁵ En algunas referencias se señala que este tipo de apreciaciones racionalistas analíticas sobre ventajas o inconvenientes de las prácticas del Ramadán pueden no ser bien percibidas por la población musulmana. "El espíritu contra la materia. Los efectos económicos del Ramadán" – El País 02/04/1991.

5.1. Barreras de índole general.

Existen algunos tipos de barreras que proceden de situaciones más generales como el nivel de preocupación, formación e información sobre prevención de riesgos laborales, los problemas de comunicación debidos al idioma o el desconocimiento y falta de comprensión de la realidad de la religión islámica²⁶.

a. Diferencias culturales y falta de entendimiento.

Se percibe que las mayores barreras para la conciliación religiosa en el trabajo deriva de los hábitos laborales y calendario que está establecido en España porque tiene su origen en una realidad cultural propia, que ahora se enfrenta a los retos del cambio demográfico y a la presión migratoria experimentada en las últimas dos décadas. Así, nuestro sistema considera eventos y conmemoraciones civiles o bien contempla fechas procedentes de la tradición cristiana, de modo que sin entrar en colisión con la religión musulmana, al no coincidir en el tiempo tampoco permiten que los musulmanes en España puedan disfrutar de sus festividades en las mismas condiciones que en sus países de origen.

Sin necesidad de cambiar esta realidad, se señala por los entrevistados la falta de voluntad para comprender lo que supone el Islam y lo que significa el Ramadán para los musulmanes²⁷, como un rito que puede ser parcialmente comparado con otras épocas de ayuno de otras religiones o con festividades como la Navidad para los cristianos.

No obstante, se percibe que ha habido una evolución por parte del empresariado en comprender la realidad de la práctica religiosa del Ramadán, porque el fenómeno migratorio ha supuesto una adaptación paulatina, que se ha visto marcada, según los entrevistados, por la necesidad de recurrir a estos trabajadores *“en su momento eran la única mano de obra disponible y no había otra opción”*, para pasar en una segunda etapa a un mayor ajuste: *“hace diez años sí, ya que esta era una mano de obra nueva con grandes barreras, principalmente el idioma y la época de Ramadán nos suponía un problema. Ahora no, nos hemos adaptado a ellos”*.

Pero esta falta de comprensión inicial a la que aludíamos no es unidireccional de los empresarios, sino que también se observa cierto determinismo en los discursos que muestran las plenas convicciones religiosas y culturales (*“el trabajador no va a cambiar su religión”*) con una connotación de que la carga de la adaptación recaiga exclusivamente en las empresas: *“la*

²⁶ En relación a las dificultades que posee la población inmigrante en general, los principales estudios coinciden en la cultura, el nivel de formación y el lenguaje como obstáculos para la prevención (Nogareda 2009:2).

²⁷ Hay que añadir una reflexión sobre las actitudes de animadversión hacia el Islam y los musulmanes que se han visto acrecentadas en los últimos años, para lo que se ha acuñado el término *“islamofobia”* y que incluye la hostilidad a los elementos identificativos de esta religión (Mijares y Ramírez 2008:122).

principal barrera son los propios empresarios”, que solo refuerza la barrera al entendimiento entre empresarios y trabajadores.

b. Barreras adicionales.

Los problemas de comunicación por la diferencia del **idioma** se señalan como un elemento que ha evitado que el entendimiento sobre las posibles soluciones y adaptaciones se realice de manera más rápida hasta acomodarse a las particularidades del colectivo musulmán, además de suponer un impedimento para una adecuada información y formación sobre prevención de riesgos laborales. A ello ha contribuido, no sólo el hecho de no compartir un idioma, sino también tener unos **circuitos sociales** más cerrados en los que predomina una relación endogámica entre ellos (**Sierra 2008:33, Pérez-Díaz 2004:239**), lo que lleva a la percepción de que *“es un grupo más cerrado que los trabajadores de otras nacionalidades”*.

Los entrevistados perciben como barreras otros obstáculos más relacionados con la prevención de riesgos laborales en general, independientemente de la religión y origen étnico de los trabajadores. Nos referimos al **escaso nivel formativo de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, la falta de cultura preventiva** o las negativas al sometimiento a reconocimientos médicos, todo ello acompañado de un bajo interés por la actividad preventiva que tiene una mayor influencia en el caso de aquellos trabajadores extranjeros que poseen dificultades de comunicación debido a su escaso conocimiento del castellano.

5.2. Barreras percibidas por el empresariado.

Las principales barreras a la conciliación entre la prevención de riesgos laborales y la práctica del Ramadán viene originada principalmente por la adaptación entre dicha práctica y la actividad productiva habitual de la empresa, así como por la obligación del empresario de velar por la seguridad de sus trabajadores y las posibles responsabilidades que se le pueden achacar en caso de accidente.

a. Necesidad de medidas de conciliación con la actividad productiva habitual de la empresa.

Las principales observaciones vienen dadas porque cualquier adaptación conlleva la alteración de las condiciones habituales de trabajo (horarios, instalaciones, etc.), lo que se percibe como una responsabilidad añadida para el empresario y dificulta que se adopten medidas que, al flexibilizar las condiciones de trabajo, redunden en el desarrollo de la actividad laboral en unas condiciones físicas y psíquicas más adecuadas a las exigencias del Ramadán. A ello se suma la posible conflictividad o insatisfacción laboral del resto de trabajadores no

musulmanes que puedan observar en cualquier medida de discriminación positiva en favor de los trabajadores que practican el Ramadán una situación gravosa para ellos (cambio de funciones, carga de trabajo, etc.).

Por otra parte, también señalan algunos entrevistados que no existe una motivación suficiente para que las empresas se preocupen por establecer mecanismos de conciliación religiosa, y que las acciones que se adoptan suelen estar más relacionadas con el mantenimiento de los ritmos de producción en condiciones óptimas o con el cumplimiento mínimo de la prevención de riesgos laborales a lo estrictamente legal.

En definitiva, se plantea que la principal barrera es la sensación de carga que se traslada al empresariado para que se realicen adaptaciones y la necesidad de superar la resistencia a la adopción de medidas, ya que no se detecta que haya un perjuicio en la productividad de las empresas, siendo en todo caso equivalente al que se produce con otros trabajadores de creencias diferentes en sus respectivas festividades.

b. Responsabilidad legal en materia de PRL.

Según las opiniones recabadas, las condiciones derivadas del ayuno suponen un problema de difícil conciliación para el empresariado porque al tiempo que deben mantenerse ajenos a las prácticas religiosas por cuanto son un derecho individual, dichos comportamientos pueden entrañar unos riesgos que tienen la obligación de minimizar según la normativa de prevención de riesgos laborales²⁸.

Por parte de los empresarios hay una **percepción de incertidumbre** respecto a las posibles consecuencias y responsabilidades que les pueden exigir pese a que cumplan adecuadamente la normativa de seguridad y salud laboral. El empresariado percibe un exceso en la carga de responsabilidad que se les atribuye, argumentando que en caso de accidente originado por el seguimiento de las normas excepcionales del Ramadán, aun así, la inspección

²⁸ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269/1995, de 10 de noviembre) obliga al empresario con carácter general y con un alcance extensivo a garantizar la seguridad de los trabajadores adaptándose a sus características personales. Así, el artículo 25.1 de Ley establece <<El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo>>.

puede no percibirlo del mismo modo y finalmente sancionar a la empresa y achacarle toda la responsabilidad²⁹.

Esta situación supone una carga añadida para el empresariado por la inseguridad jurídica que les genera *“aún cumpliendo la empresa con todas las medidas de prevención”*. Ello se intensifica por la coincidencia habitual del Ramadán con la época de verano, en la que hay mayores posibilidades de sufrir un golpe de calor, lo que se agrava en sectores como el agrícola cuya principal actividad es al aire libre y algunos de sus mayores ciclos de producción en época estival.

Además, se añade que esta situación pueda poner en riesgo a otros trabajadores o que la permisividad del empresario con estas conductas, sean constitutivas de una infracción de la normativa de PRL susceptible de ser denunciada por el resto de trabajadores no musulmanes.

La barrera que se deduce de estas reflexiones es que el empresariado no ve una adecuada salida que concilie el respeto a las normas religiosas y que al mismo tiempo, le asegure un cumplimiento de las normas en materia de PRL sin que puedan existir consecuencias negativas para la empresa o sanciones y que garantice los derechos del resto de la plantilla no musulmana.

5.3. Barreras percibidas por los trabajadores musulmanes.

En general, según las aportaciones recabadas por parte de los trabajadores musulmanes entrevistados no existen barreras a la conciliación o que en todo caso, se deben a la necesidad de que las empresas se adapten mejor a ellos y atiendan las demandas tradicionales relacionadas con el Ramadán como la alteración de horarios o la concesión de permisos de vacaciones, entre otras: *“el Ramadán no conlleva ningún riesgo explícito al trabajador, siempre y cuando la empresa adopte las medidas de conciliación adecuadas”*.

En general defienden que la práctica religiosa en Ramadán no les supone ningún problema porque están habituados a ella. Esta visión positiva de la conciliación de dicha práctica con el trabajo, omite la situación de mayor percepción de riesgo que posee la dirección de la empresa o el resto de compañeros no musulmanes. Este discurso es alimentado por argumentos religiosos que sostienen que los trabajadores están más fuertes durante el día

²⁹ El temor del empresariado a la posible responsabilidad empresarial por contratar a personas musulmanas en época de Ramadán, ha llegado a plantear situaciones como la sucedida en 2010 en Lleida, en la que el sindicato ASAJA de Lleida promovía la firma de un documento de exención de responsabilidad empresarial a los trabajadores que practicaban ayuno. En referencia a este caso, la Inspección de Trabajo negó públicamente la validez de cualquier documento como el que promovía ASAJA. Fuente: *“Ramadán bajo el sol”* - El País 18/07/2010 y *“Trabajo resta validez a cualquier documento empresarial sobre riesgos del Ramadán”* – Finanzas.com 12/08/2010.

gracias a la fe y porque están más motivados, afirmando que precisamente el ayuno les ayuda a eliminar las impurezas de su cuerpo, lo que supone obviar la percepción del riesgo del ayuno durante la jornada de trabajo.

Aparte, se considera que muchas empresas simplemente no se preocupan por la materia y que les basta con que los trabajadores musulmanes cumplan con su trabajo. También se destaca que existe un **desconocimiento** generalizado entre los empresarios y trabajadores no musulmanes de lo que es realmente el Ramadán, de su significación espiritual o implicaciones afectivas o culturales como sucede en el caso de los cristianos con el periodo de Navidad. Este desconocimiento origina una falta de comprensión, lo que provoca que no se observe una amplia predisposición tanto por parte de los empresarios, como del resto de trabajadores en realizar adaptaciones que, aun alterando el ritmo normal de trabajo, les permita el seguimiento de su práctica religiosa en este periodo. Así, en algunos casos, los entrevistados consideran que los empresarios no plantean medidas excepcionales más allá de las que dicta el sentido común *“sin plantearse siquiera adelantos de jornada o trabajar por tajo”*.

5.4. Otras observaciones respecto a barreras existentes.

Podemos extraer alguna observación en torno a la diferencia en el grado de adaptación al colectivo musulmán entre comarcas de la Región, en función de la trayectoria de trato y costumbre en la inclusión de población musulmana en las plantillas de las empresas.

A este respecto se señala el Valle del Guadalentín, donde los entrevistados perciben que hay mayor disponibilidad de mano de obra de origen diferente, especialmente la procedente de países latinos. En esta área se considera que los empresarios están más habituados a estos trabajadores latinos y tienen prioridad a la hora de contratarles. De ahí la consideración de que, al haber una mano de obra más multicultural, el empresario de la zona no tenga por qué adaptarse al trabajador musulmán en Ramadán, aunque no sea el criterio por el que se guíen a la hora de su contratación.

Sin embargo, se observa que la barrera que emana de estas reflexiones es la reticencia inicial que pudiera existir de la inexperiencia previa de trabajo con personas de religión musulmana, ya que actualmente se posee otra percepción: *“los empresarios murcianos son plenamente conscientes del tipo de trabajador que contratan y están plenamente sensibilizados con las peculiaridades de los trabajadores musulmanes, ya que su integración en el mundo laboral español, especialmente en el campo, se produjo hace ya años”*.

En este sentido, se aprecia una mayor integración de trabajadores musulmanes en aquellas zonas como el **campo de Cartagena** en las que hay una trayectoria amplia de trabajo con el colectivo musulmán: *“parece que están más concienciados, quizás porque empezaron a*

trabajar antes y en mayor número con estos trabajadores". En esta línea, diferentes análisis sobre el mercado de trabajo y la población inmigrante, señalan que este desplazamiento de los trabajadores de origen musulmán a favor de los latinos, tal y como se ha señalado antes, no se ha llevado a cabo tanto por discriminación religiosa o situaciones relacionadas con el Ramadán, sino por otras cuestiones como la afinidad cultural, el idioma o suponer una mano de obra barata (**Sempere** 2002:15), tal y como afirman algunos entrevistados respecto a los latinos porque ofrecen *"el valor añadido de pertenecer a una cultura similar a la nuestra, además de hablar el mismo idioma"*.

BARRERAS A LA CONCILIACIÓN ENTRE LA PRÁCTICA RELIGIOSA, EL TRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Generales:

- Falta de acercamiento de posturas religiosas y empresariales por ambas partes. Resistencia al cambio y determinismo en las convicciones.
- Coincidencia del Ramadán con las épocas de mayor producción agrícola.
- Barreras a la comunicación por el idioma: percepción de grupo cerrado.
- Falta de cultura preventiva y de formación en materia de PRL.
- Coincidencia del Ramadán con las épocas de más calor en la Región de Murcia.

Percibidas por las empresas:

- Inseguridad jurídica que se produce por la posible responsabilidad ante incumplimientos de la normativa en materia de PRL.
- Carga añadida por la necesidad de alteración de la actividad habitual de la empresa en caso de adaptación.
- Posible insatisfacción laboral de parte de la plantilla no musulmana por las consecuencias de actuaciones de conciliación religiosa.
- Percepción de menor rendimiento de la población musulmana en época de Ramadán sin considerar situaciones homólogas de otros trabajadores.

Percibidas por los trabajadores:

- Desinterés de algunas en empresas por la materia.
- Falta de voluntad de las empresas para permitir una mejor conciliación.
- Desconocimiento de la religión musulmana y del Ramadán.
- Inexistencia de riesgos asociados a la práctica del Ramadán (se considera una barrera).

Otras observaciones:

- Diferencia entre comarcas de la Región en función de la trayectoria de trato y costumbre en la inclusión de población musulmana en sus plantillas.

6. PROPUESTAS

Para la conciliación de la seguridad laboral con la práctica que exige el mes de Ramadán en los trabajadores musulmanes hemos detectado una serie de propuestas señaladas por las personas entrevistadas o derivadas del análisis de la información obtenida que se clasifican según sean de alcance general, acciones de información y formación, de conocimiento del Islam e implicación de las comunidades islámicas y las relacionadas con la organización y condiciones de trabajo. Sin embargo, la principal propuesta proviene del adecuado cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales complementada con las recomendaciones que se realizan desde organismos públicos como el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia o de su homólogo estatal, ya que aun siendo necesario llegar al detalle de cada situación y caso en cada sector, las principales directrices que emanan de estos organismos se consideran suficientes como para minimizar los posibles riesgos derivados en un nivel aceptable³⁰.

6.1. Propuestas de carácter general.

Las propuestas que se formulan con carácter general tienen relación con la necesidad de un mayor marco de seguridad jurídica, entendimiento y corresponsabilidad entre las partes implicadas, todo ello acompañado de una voluntad de convertir estas situaciones en una oportunidad para empresarios y trabajadores.

- **Entendimiento y predisposición a pequeña escala: corresponsabilidad de empresarios y trabajadores.** Diversos estudios enfatizan en la complejidad de combinar y conciliar una situación que es relativamente reciente en algunas zonas de España y que todavía no se ha abordado con voluntad de solucionar los problemas de manera práctica, siendo la solución más plausible la derivada del acuerdo entre trabajadores y empresarios en cada empresa atendiendo a la situación concreta de cada una de ellas (**Witte, N. y Zapata-Barrero, R.** 2009:17 y ss.). De hecho, tal y como analizaremos durante las siguientes páginas, todos los actores implicados (organizaciones islámicas, empresariales, sindicatos y asociaciones), proponen los mismos tipos de soluciones de conciliación que en muchas ocasiones no se llevan a cabo por una falta de entendimiento y predisposición entre las partes.

³⁰ Hacemos mención expresa a documentos con recomendaciones que se editan desde los organismos públicos citados, como es el caso del documento "Calor y Trabajo" (1998) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que recoge de manera general una serie de observaciones que son especialmente aplicables a los trabajos de los principales sectores en los que hay mayor presencia de musulmanes como es el caso de la agricultura.

Desde otro punto de vista (**Peláez 2007:89**) también se propone la integración de la variable intercultural en las políticas de prevención de riesgos laborales de las empresas, de modo que se incorporen propuestas como las formuladas y otras específicas de mayor calado.

- **Transformar las diferencias en ventajas.** Algunas propuestas plantean que las necesidades de adaptación que precisan colectivos como los trabajadores musulmanes en Ramadán se puedan convertir en ventajas, aprovechando la sustitución de vacaciones, turnos o jornadas en fechas no deseadas por el resto de la plantilla que posea otra cultura diferente (**Aneas 2009:39**). La normativa laboral actual no da una respuesta a esta situación que satisfaga a todas las partes, por lo que esta puede venir dada de un entendimiento en el seno de cada empresa entre los trabajadores y los empresarios.
- **Establecimiento de un marco de seguridad jurídica para las empresas y los trabajadores.** Al margen de la posibilidad de entendimiento a pequeña escala a nivel de empresa, algunos participantes proponen la posibilidad de realizar un convenio que regule de forma única los tiempos de trabajo y otros aspectos relativos a ese mes, con la finalidad de que la negociación no se realice de manera individual entre cada empresario y cada grupo de trabajadores³¹: *“Que quede todo regulado y legislado, de forma que el empresario se sienta protegido y seguro con sus trabajadores musulmanes, tanto en productividad como en seguridad. Esto evitará que el trabajador musulmán no se vea en desventaja frente a otras nacionalidades, especialmente en zonas donde hay disponible mano de obra de otras nacionalidades no musulmanas”. “Ya existe en países como Holanda”. De hecho, los convenios colectivos se proponen como el marco para estudiar “cada rama empresarial y cada centro en concreto, para conciliar dicha obligación con la seguridad y salud laboral, proponiendo las fórmulas más convenientes con la participación de las personas afectadas”* (**Raya 2010:19**).

³¹ El Acuerdo de Cooperación de Estado con la Comisión Islámica de España de 1992 recoge en su artículo 12 que los trabajadores musulmanes pueden finalizar su jornada laboral “una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán)”, contempla que podrán disfrutar de algunas festividades islámicas en sustitución de las establecidas con carácter general (algunas en Ramadán) y que podrán interrumpir la jornada laboral los viernes para cumplir con la oración (BOE núm. 272/1992, de 12 de noviembre).

6.2. Acciones de formación e información.

Las actuaciones de información y formación son especialmente relevantes por cuanto se considera que existe un déficit de cultura preventiva en este segmento de la población trabajadora, que además se ve acrecentada por las barreras del idioma. Por ello se propone la intensificación de las acciones de formación e información impartidas en el idioma de origen, además de la edición de materiales informativos que permitan a los trabajadores musulmanes tener un acceso a la información de manera más sencilla.

- **Formación e información específica para la prevención de riesgos en Ramadán.**

La propuesta gira en torno a informar y formar a los trabajadores musulmanes y a sus responsables de las prácticas a llevar a cabo durante el Ramadán para minimizar los riesgos, incluyendo contenidos sobre el desarrollo de la jornada laboral (descansos, recomendaciones, etc.), sobre cuestiones dietéticas y nutricionales (dieta más recomendable), así como la detección de síntomas relacionados con el golpe de calor.

En este sentido, se observa la conveniencia de prestar asesoramiento médico o sanitario a los trabajadores, puesto que se considera difícil adoptar otras medidas de prevención adicionales al considerar como “*estrictas*” las normas religiosas de estos trabajadores: “*hay que guiarse por el sentido común e incidir en la información ya que, como van a hacer el ayuno, sólo les podemos dar consejos sobre el tipo de líquido a beber, tipos de comidas y horarios más recomendables para su ingesta*”.

Para la mayoría de entrevistados, las principales medidas para divulgación y sensibilización serían la realización de charlas en empresas o asociaciones de empresarios, junto con la entrega de material gráfico como folletos o trípticos en los idiomas de origen de los trabajadores: “*Las medidas de divulgación más efectivas son las charlas que se deben impartir a estos trabajadores antes y durante la época de Ramadán, así como incidir en la información a las gerencias de las empresas sobre las medidas lógicas a adoptar en esta época*”.

- **Formación e información destinada a profesionales sanitarios y responsables de prevención.** Se trata de ofrecer la información más adecuada a los profesionales sanitarios para que conozcan la idiosincrasia propia de los hábitos del Ramadán y los consejos y recomendaciones a tener en cuenta a la hora de tratar a estos trabajadores: patologías, prescripción de medicamentos con una posología adecuada al Ramadán, recomendaciones y hábitos. En este tipo de formación debería incluirse una especial referencia a los síntomas de golpe de calor con la finalidad de que las personas que lo

sufran, sus compañeros y sus responsables directos sean capaces de detectarlos y adoptar medidas.

- **Disposición de guías informativas sobre nutrición en Ramadán y consejos para una dieta adecuada.** Se detecta la necesidad de disponer de información médica contrastada con recomendaciones nutricionales, de modo que se establezcan dietas que al seguirlas por la noche minimicen los efectos de las restricciones al consumo de alimentos durante el día, facilitando que se consuman los aportes necesarios para afrontar adecuadamente la jornada laboral. En este tipo de materiales, se incluirían no solamente dietas modelo, sino también recomendaciones sobre hábitos alimentarios, tales como no comer en exceso durante la noche o el número de ingestas más adecuado³².
- **Banco de recursos informativos y divulgativos sobre PRL y Ramadán.**

Debido a la carencia de materiales divulgativos específicos sobre PRL y Ramadán de acceso público, una de las propuestas pasa por establecer un banco de recursos digitales a través del cual acceder a documentación contrastada.

En dicho banco de recursos se incluirían no sólo materiales destinados a los trabajadores, sino también a mandos intermedios, directores de recursos humanos, gerentes y empresarios.

Se señala la conveniencia de que los materiales divulgativos se dispongan en los idiomas de origen de la población y que además se basen en recomendaciones prácticas para minimizar el impacto del ayuno durante la jornada laboral con consejos sobre hábitos a tener en cuenta en esta época³³.

- **Acciones de formación y perfeccionamiento del castellano.**

La necesidad de profundizar en el perfeccionamiento del castellano es una constante, por cuanto las carencias en el idioma son indicadas como una de las principales barreras, no sólo para la formación e información sobre prevención de riesgos laborales, sino también para el entendimiento cultural. Motivo por el cual los entrevistados proponen la disposición de cursos para mejorar el conocimiento y dominio del castellano.

³² Existen trabajos de investigación nutricional que han analizado las carencias que se originan debido al ayuno y que proponen medidas de educación nutricional y dietas específicas para paliar los efectos del déficit de alimentación que produce el ayuno durante el día (**Oliveras et al. 2006**).

³³ También se advierte por los entrevistados de la conveniencia de que la iniciativa sea tomada por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia para elaborar este tipo de materiales sobre salud, riesgos y trabajo en Ramadán.

6.3. Acciones de conocimiento del Islam e implicación de las Comunidades Islámicas.

Las acciones de conocimiento del Islam y participación de las Comunidades Islámicas parten de la premisa de acercar la cultura islámica al mundo empresarial, facilitando que se comprendan las particularidades propias de esta religión y así permitir que se adopten medidas en un marco de normalidad que tengan su reflejo en un desempeño del trabajo más seguro, haciendo corresponsable a las organizaciones que estructuran el Islam en la Región de Murcia. En este sentido diferenciamos entre las dos propuestas principales que se detallan a continuación:

- **Difusión del conocimiento del Ramadán.** Las principales propuestas de carácter general derivan de la necesidad de dar a conocer, dentro de la cotidianeidad y de una manera intensa, las características y los rasgos de la práctica de la religión musulmana entre el colectivo de empresarios y trabajadores que no practican esta religión, de modo que se facilite que conozcan el **sentido de dicha práctica**, así como las posibilidades que permite la práctica de la religión musulmana en época de Ramadán para conciliar la misma con el trabajo en condiciones óptimas de productividad y eliminación de riesgos de cualquier tipo. Ante esta propuesta, se observa el papel preponderante que deberían realizar las comunidades islámicas presentes en la Región de Murcia, así como aquellas organizaciones y asociaciones cuya masa de integrantes se caracterice fundamentalmente por personas de religión musulmana.

La finalidad de esta medida sería la sensibilización del *“empresariado sobre la importancia de esta festividad, ya que hay un gran desconocimiento, y animarles a adoptar medidas”*, destinadas también *“a las personas o entidades encargadas de la contratación sobre el Ramadán: qué es, su significado y los hábitos que se adquieren en este tiempo destinados a ejercer una actividad sin sufrir daños”*, de modo que se eliminen prejuicios fruto del desconocimiento del Islam y del Ramadán.

- **Implicación de las Comunidades Islámicas.** Se observa la necesidad de implicar en esta materia a las principales autoridades del Islam en España y que sean éstas las que desempeñen una labor de intermediación en las empresas y de concienciación entre la población trabajadora. Las facetas de estas actuaciones deberían incorporar no solamente la difusión y explicación del Islam desde una perspectiva adaptada a un empresariado ajeno a cuestiones religiosas, sino también dirigida a sus propios creyentes sobre la necesidad de desarrollar el trabajo en las mejores condiciones que minimicen riesgos y por tanto, aprovechar las excepciones que permite el Islam dentro de un ambiente cotidiano, ya que la voluntad religiosa de los trabajadores les lleva a

situaciones de una amplia exigencia a sí mismos, bien por desconocimiento de las excepciones o por optar por la situación más dura en caso de duda, de manera que siempre será más adecuado que sean los responsables de las Comunidades Islámicas los que lleven a cabo esta labor porque estará más legitimada de cara a los propios trabajadores musulmanes³⁴. Ejemplos de esta situación son la no ingesta de medicamentos prescritos o el no asumir que es posible interrumpir el ayuno en caso de necesidad y posteriormente recuperar el día según permite el Islam: *“no obstante, si un trabajador empieza a encontrarse mal, puede comer y beber. Luego recupera ese día y ya está”*.

Se han recabado propuestas para establecer un diálogo continuado entre patronal, sindicatos y Comunidades Islámicas, en el que tenga un especial protagonismo la Asociación de Entidades Acreditadas como Servicios de Prevención de la Región de Murcia (ASPRAMUR) y el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la CARM de modo que se aborden las propuestas recogidas en este informe. Dentro de estas acciones de entendimiento se propone la realización de jornadas de intercambio de percepciones y buenas prácticas entre empresarios del campo de Cartagena y de la zona de Lorca para la transmisión de idea, prácticas y experiencias innovadoras de las empresas en la materia.

6.4. Acciones relacionadas con la organización y condiciones del trabajo.

Las propuestas relacionadas con las condiciones y organización del trabajo, así como las instalaciones donde se desempeñan, parten de la premisa de minimizar las potenciales consecuencias del ayuno y del cambio de hábitos de la población musulmana en tiempo de Ramadán, girando en relación a los periodos vacacionales y permisos, modificación del horario y de la jornada laboral, instalaciones y alteraciones en el ritmo normal de la carga de trabajo. Dichas propuestas son las siguientes:

- **Periodos vacacionales y permisos.** Una de las propuestas más reiteradas es hacer coincidir, en la medida que se pueda, el **periodo vacacional** con el mes de Ramadán o bien posibilitar que puedan disfrutar de **permiso** durante el periodo. Situación que a priori puede ser asumida positivamente debido al arraigo familiar de esta celebración: *“muchos trabajadores toman vacaciones en esta época y viajan a sus países de origen”*. No existe la sensación de que esta posibilidad suponga ningún problema, más allá de coincidir con los periodos de máxima producción en algunos sectores, ya que

³⁴ Un ejemplo de ello lo encontramos entre las mujeres musulmanas embarazadas o en periodo de lactancia, que pese a suponer una excepción al ayuno y consumo de medicamentos, quieren cumplir el ayuno a pesar de la dispensa (Fabre 2010:88) y situaciones similares suceden en el caso de los trabajadores estando en riesgo su salud prefieren cumplir con los mandatos para el Ramadán antes que aprovechar las excepciones.

desde hace años las empresas tienen disponibilidad de mano de obra para cubrir las posibles bajas por vacaciones en Ramadán.

- **Modificación del horario de la jornada laboral.** También se propone insistir en el adelanto del **horario laboral**: comenzar al alba y terminarla a mediodía durante el verano, recurriendo a jornadas intensivas y no partidas en las que los trabajadores deban estar activos durante prácticamente todo el día. En invierno se considera que el Ramadán es menos problemático al anochecer antes, por lo que el trabajador puede hidratarse y alimentarse antes: *“En invierno una jornada partida no debe suponer problema, aunque es conveniente hacer una intensiva, iniciando al alba”*.

Algunos entrevistados inciden en que estas medidas, posibilidad de permisos o vacaciones y adelanto de la jornada, son más que suficientes para conciliar sin problemas el Ramadán con el trabajo, sin que disminuya la eficacia del trabajador y la productividad de la empresa en caso de permanecer trabajando: *“en Marruecos las medidas que se adoptan en Ramadán no son muy distintas a las que se adoptan en Murcia, reducciones de jornada o adelantamientos de jornada; esto depende de cada sector”*.

Por otra parte, algunos de los entrevistados han señalado que existen casos de empresas de la Región de Murcia que han realizado otras acciones como *“hacer un cambio de días laborales por domingos”* durante el Ramadán y que la experiencia les ha servido para reducir el número de horas de trabajo diario o aprovechar aquellos días en los que las condiciones climáticas son más benevolentes.

- **Disposición de instalaciones.** La propuesta consiste en la introducción de sistemas que permitan que los trabajadores se hidraten sin que tengan que ir en contra de sus preceptos, como la **habilitación de duchas, mangueras con acceso a agua o barreños con agua para refrescarse**. Además, los entrevistados consideran que debería extenderse la práctica de habilitar **toldos o cobertizos** para la protección del sol que eviten estar expuestos en los momentos de descanso, sobre todo en las explotaciones agrícolas. Esta disposición de instalaciones podría ir acompañada de unas recomendaciones y normas sobre los descansos para su utilización a lo largo de la jornada laboral, de manera que se minimice el riesgo de golpe de calor.
- **Reparto o modificación de la carga de trabajo.** La propuesta gira en torno a que haya mayor *“turnicidad en la carga de trabajo”*, es decir, que los trabajadores alternen tareas de mayor esfuerzo físico con otras más livianas, evitando en todo caso que las tareas de mayor dureza se realicen en las horas de mayor calor: *“hay que*

concienciar y formar acerca de que el trabajador sano puede trabajar más a largo plazo, ser más productivo y ganar más dinero para sí y para la empresa”.

Hay autores que abordan las problemáticas que estamos analizando desde el punto de vista de la multiculturalidad y la interculturalidad. Así, **García Sánchez** (2011:72) propone reubicar a los trabajadores en grupos culturalmente similares y en los que no existan barreras de comunicación, *“repartir los trabajos más pesados a los trabajadores que no están afectados por esta situación”*. Estas propuestas de García Sánchez podrían ser un elemento de apoyo a la conciliación si su puesta en marcha se articula de manera que no se produzca un agravio comparativo respecto al resto de trabajadores, especialmente en relación a la asignación de los trabajos más penosos al resto de trabajadores, lo que podría equilibrarse en sentido inverso a la finalización del Ramadán en el contexto de una negociación previa con la totalidad de la plantilla.

- **Trabajo a destajo.** También se propone el fomento del trabajo a destajo siempre y cuando sea compatible con la legislación laboral. En concreto, se propone que el trabajador cobre en base a su propia productividad, *“por el trabajo que realiza y no por jornada. Esto hace que el trabajador gestione sus ritmos y, por tanto, su fuerza. El trabajador gestiona su propia producción al tiempo que administra su fuerza física. Esto es mejor que imponer una jornada ya que al trabajador y al empresario les interesa la máxima producción y el trabajador, si se administra bien, rinde perfectamente, de ahí la importancia de esta forma de trabajo”*.
- **Mayor observancia de las recomendaciones sobre PRL y específicamente respecto al golpe de calor.** Las personas entrevistadas insisten en seguir con mayor diligencia las recomendaciones que se realizan con carácter general, para prevenir los riesgos laborales y específicamente el golpe de calor en todo lo que pueda ser aplicable y compatible con la práctica religiosa, citando especialmente las siguientes: evitar o reducir la exposición al sol y mayor esfuerzo en las horas de mayor intensidad (12 h. – 16 h.), realizar pausas breves y frecuentes, realizar trabajo en parejas para que se pueda hacer un apoyo mutuo, disponer de EPI o ropa de trabajo que no impida la eliminación del calor corporal, proteger la cabeza, permanecer en la sombra siempre que sea posible, seguir una dieta rica en frutas y verduras, entre otras.

PROPUESTAS

Propuestas de carácter general.

- **Entendimiento y predisposición a pequeña escala: corresponsabilidad de empresarios y trabajadores.** Inclusión de la variable intercultural en el ámbito laboral y en la PRL.
- **Transformar las diferencias en ventajas.**
- **Establecimiento de un marco de seguridad jurídica para las empresas y los trabajadores:** Adaptación de la normativa para facilitar mayor seguridad jurídica al empresariado. Celebración de convenios colectivos para conciliar la diversidad cultural y religiosa en el puesto de trabajo. Convenio regulador único referente a los tiempos de trabajo en este mes para la población musulmana.

Acciones de formación e información.

- Formación e información específica para la prevención de riesgos en Ramadán.
- Formación e información destinada a profesionales sanitarios y responsables de prevención.
- Disposición de guías informativas sobre nutrición en Ramadán y consejos para una dieta adecuada: hábitos alimentarios saludables y compatibles con el trabajo durante el Ramadán.
- Banco de recursos informativos y divulgativos sobre PRL y Ramadán: documentación pública y de fuentes fiables y contrastadas.
- Aprendizaje del castellano y disposición de información en la lengua de origen.

Acciones de conocimiento del Islam e implicación de las Comunidades Islámicas.

- **Difusión del conocimiento del Ramadán:** Fomentar el conocimiento de los rasgos principales y sentido de la fiesta del Ramadán para la población musulmana para favorecer el entendimiento.
- **Implicación de las Comunidades Islámicas y difusión de las excepciones admisibles:** Acuerdos entre las organizaciones islámicas y las organizaciones empresariales sobre las posibilidades de colaboración en la materia. Concienciación y difusión de las excepciones de cumplimiento del ayuno por parte de las Comunidades Islámicas.

Acciones relacionadas con la organización y condiciones de trabajo.

- **Periodos vacacionales y permisos:** hacer coincidir el periodo de vacaciones y facilitar permisos en el periodo del Ramadán.
- **Modificación del horario de la jornada laboral:** jornada intensiva, adelanto de la jornada laboral, redistribución horaria desplazando horas de trabajo a otros meses.
- **Disposición de instalaciones. Habilitación de espacios adaptados: duchas o lugares donde refrescar el cuerpo. Zonas de sombra con toldos y similares.**
- **Reparto o modificación de la carga de trabajo:** Reducción de la penalidad del trabajo. Desplazamiento de la carga de los trabajos al resto de trabajadores y posterior compensación previa negociación.
- **Trabajo a destajo.**
- **Formar grupos de trabajo homogéneos en idioma y costumbres.**
- **Mayor observancia de las recomendaciones respecto al golpe de calor**

7. EXPERIENCIAS DE FOMENTO DE LA PRL ENTRE LA POBLACIÓN INMIGRANTE Y EN EL RAMADÁN

En el siguiente apartado se abordan aquellos casos y experiencias detectados entre entidades públicas o empresas durante la investigación, en una relación no exhaustiva derivada de una búsqueda sistemática a través de diversas fuentes y que son susceptibles de considerarse modelos a imitar por su carácter innovador o por su éxito en el fomento de la cultura preventiva o la conciliación entre el Ramadán y la seguridad y salud en el trabajo.

Las iniciativas destinadas a la población inmigrante para fomentar la cultura preventiva suponen un abanico de herramientas y experiencias muy extenso y variado. Por ello, hemos seleccionado algunas experiencias por su singularidad o por haber sido llevadas a cabo por entidades de la Región de Murcia.

CASOS DE ÉXITO Y/O EXPERIENCIAS A IMITAR

Guías divulgativas y acciones de formación:

- Guías de PRL para inmigrantes de Proexport.
- Guía para profesionales sanitarios.
- Guía sobre cuestiones nutricionales en relación al Ramadán.
- Folletos informativos ISSL
- Cursos de PRL en Ramadán

Experiencias de adaptación empresarial:

- Agrar System.
- Hoteles Majestic.
- Terra Fecundis.
- Verdimed.

Convenios colectivos:

- ✓ **Aplicables sin referencia expresa:** Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.
- ✓ **Con referencias expresas al Ramadán:** sector del campo de Almería y de las Islas Baleares.
- ✓ **De empresas:** Matadero Escorxador de Girona.

7.1. Guías divulgativas y acciones de formación.

Las acciones divulgativas y formativas en materia de prevención de riesgos laborales son muy numerosas, motivo por el cual se destacan sólo tres iniciativas, la primera de ellas una guía de Proexport que ha tenido una amplia acogida como material para la promoción de la PRL entre la población inmigrante en general; la segunda, unos cursos especialmente diseñados para afrontar la prevención en Ramadán de los trabajadores del campo en Lleida; y la tercera los folletos informativos sobre prevención de riesgos laborales que ha editado en varios idiomas el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia. A continuación se describe cada una de estas iniciativas:

- **Guía ilustrada de prevención de riesgos laborales para extranjeros de Proexport.** En 2007 la Asociación de Productores/Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia (PROEXPORT) editó una guía que puede utilizarse por todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad e idioma. Su formato se basa en ilustraciones acompañadas por una frase traducida a cinco idiomas (inglés, francés, rumano, polaco y árabe). También se editó en DVD para ayudar en los procesos formativos de las empresas.

La guía se estructura en las siguientes secciones: principios generales, señalización de seguridad y actuación en emergencias, además de contener una relación de tareas esenciales junto con las oportunas medidas preventivas aplicables según el puesto de trabajo.

- **Cursos de PRL en Ramadán.** En 2010 la Asociación de Empresarios Agrarios de Lleida (AELL-ASAJA) llevó a cabo acciones formativas, destinadas a temporeros musulmanes sobre las medidas a adoptar para evitar riesgos laborales durante el mes de Ramadán. En los cursos se especificaban medidas para soportar las elevadas temperaturas durante la época de verano, como la frecuencia de ingestión de líquidos, destinadas a obtener una hidratación óptima³⁵.
- **Folletos informativos del ISSL.** El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia dispone de una serie de folletos informativos en diversos idiomas, entre ellos en francés y árabe especialmente indicados para población de países eminentemente musulmana. Entre ellos se destacan los que tratan sobre derechos y deberes de los trabajadores, medidas de prevención en la construcción y medidas de prevención en trabajos agrícolas.

Por otra parte, la presencia de **guías médicas y nutricionales** de acceso público y sin restricciones con consejos sobre tratamiento sanitario y sobre alimentación en el Ramadán

³⁵ ABC 11/08/2010 "Empresarios forman a temporeros sobre cómo evitar riesgos durante el Ramadán".

está muy dispersa y responde a iniciativas singulares, muchas de ellas en blogs y foros de internet sin que procedan de una fuente de solvencia, más aun considerando el rigor científico que deben poseer este tipo de materiales. A continuación, reflejamos algunas iniciativas que se destacan a modo de ejemplo:

- **Guía para profesionales sanitarios de la Agencia Valencia de Salud.** La Comisión de Mediación Intercultural Sanitaria del Departamento de Salud de Castellón elaboró una guía para informar a los profesionales sanitarios y mejorar la calidad asistencial a los musulmanes durante el Ramadán.

Se trata de un documento informativo destinado a los profesionales sanitarios del departamento con indicaciones sobre el Ramadán, sus preceptos y exenciones, así como los procedimientos sanitarios que no suponen su ruptura (inyecciones no nutritivas, gotas oculares o supositorios, entre otros) o adaptación de la prescripción de fármacos al horario del ayuno.

En la guía se recomienda el establecimiento de una comunicación fluida con los pacientes sobre sus experiencias previas de ayuno, cómo se afrontaron y cuáles fueron las principales dificultades. También incide en la realización de un seguimiento de los pacientes con diabetes para tener en cuenta sus variaciones de glucemia e informar a la población de riesgo de los posibles efectos en la salud³⁶.

- **Guías sobre cuestiones nutricionales en relación al Ramadán.** La presencia de guías nutricionales de acceso público es muy reducida y se detecta un amplio vacío en esta materia pese a que existen multitud de investigaciones científicas, pero no guías. Además, la mayoría de documentos accesibles están elaboradas o disponibles por colectivos vinculados a organizaciones religiosas o de un carácter eminentemente religioso y no sanitario o médico como la siguiente: Halal, Vida 2010. Guía para un Ramadán Saludable, Webislam.com

³⁶ En esta guía se informa también de las excepciones que permite la religión como las inyecciones no nutritivas, supositorios, ducha o gotas oculares, así como recomendaciones para prescribir fármacos que se adapten al horario del ayuno. La guía está disponible en internet en la web del Departamento de Salud de Castellón: www.castello.san.gva.es

7.2. Experiencias de adaptación empresarial.

A continuación se exponen cuatro experiencias de adaptación empresarial a las características étnicas y religiosas de sus trabajadores, y que incluyen actuaciones en materia de fomento de la prevención de riesgos laborales:

- **Agrar System**³⁷. Empresa dedicada a la producción y comercialización de hortalizas frescas radicada en la Región de Murcia, cuenta aproximadamente con 500 empleados. Con la finalidad de poner solución a la problemática ante situaciones de riesgos entre trabajadores extranjeros por las diferencias de costumbres o barreras de idioma, la empresa diseñó un escrito informativo de riesgos laborales según la tipología de puestos de trabajo en varios idiomas, con la finalidad de evitar la comisión de errores y la reducción del riesgo de accidentes. Durante el mes de Ramadán los trabajadores musulmanes de la empresa tienen una jornada reducida. También se les facilita el día libre durante la celebración de la Fiesta del Cordero.
- **Hoteles Majestic**³⁸. La empresa tiene una plantilla de 400 trabajadores. Permite a las trabajadoras de la limpieza musulmanas la flexibilización de los horarios para que puedan seguir el Ramadán a través de la reasignación de calendarios y la adaptación de su estructura. Con ello se persigue la fidelización y motivación de los empleados.
- **Terra Fecundis**. Empresa de servicios de gestión de recursos humanos radica en la Región de Murcia que también opera en otros sectores como el transporte, gestión inmobiliaria y asesoría administrativa, ofreciendo un servicio integral a los trabajadores con marcado contenido social.

Como parte de la formación impartida sobre los riesgos específicos se entrega a los trabajadores, principalmente del sector agrario, una guía de PRL (traducida entre otros al francés y al árabe) en la que figura un apartado específico dedicado al Ramadán. En él se hace hincapié en algunas medidas para minorar la repercusión de los posibles riesgos como llevar una correcta hidratación, recomendaciones sobre la vestimenta más adecuada, y los descansos o pausas y la disponibilidad de jornadas intensivas en las empresas usuarias según los convenios vigentes en los países de destino de sus trabajadores.

- **Verdimed**³⁹. Empresa establecida en San Javier y dedicada principalmente a la producción y comercialización de verduras frescas. Imparte formación especializada a

³⁷ Descripción obtenida del Portal de la interculturalidad de la Región de Murcia - www.agrointegra.es.

³⁸ "Así están más motivados". El Periódico 28/09/2010 (www.elperiodico.com).

³⁹ Información extraída de la página web de la empresa Verdimed – www.verdimed.es

los trabajadores para eliminar las trabas de acceso y mantenimiento del empleo de la población inmigrante en su sector. Desde hace años la empresa planifica acciones para compatibilizar su actividad con las pautas culturales o religiosas de los trabajadores, especialmente con las costumbres del personal musulmán en el campo. Durante el Ramadán, la empresa ajusta los horarios para que los trabajadores realicen sus tareas en las primeras horas del día.

También ha elaborado un Manual de acogida en castellano y árabe donde se exponen conocimientos básicos de la empresa, PRL, higiene, calidad o buenas prácticas ambientales que se entrega a cada trabajador, quien participa además en un curso impartido en español y árabe. Además se ha realizado la traducción de la normativa principal normativa al árabe, ya que en el campo hay un 80% de trabajadores que no habla español.

7.3. Convenios colectivos.

Los convenios colectivos que se exponen permiten la aplicación de cláusulas que facilitan compaginar la actividad laboral, bien en unas condiciones óptimas en relación a las circunstancias climáticas del trabajo que se desarrolla, o por otro lado porque poseen consideraciones especiales respecto a las creencias religiosas y específicamente sobre el Ramadán.

En el primer caso podemos citar como ejemplo el **Convenio Colectivo Agrícola Forestal y Pecuario de la Región de Murcia de 2010**⁴⁰, en el cual se establece en su artículo 7º que *“En los meses de Mayo, Junio, Julio y Agosto, se realizará jornada intensiva de 7 horas diarias, como máximo. El resto del año, la jornada ordinaria será de 8 horas. Durante el período de jornada intensiva las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar jornadas diferentes, siempre que esté justificado y motivándolo adecuadamente”*. De este modo, no solo se prevé una duración menor de la jornada durante los meses de más calor, sino que también se abre la posibilidad a acordar jornadas de trabajo diferentes.

En el segundo caso, en España existen diversos **convenios colectivos que recogen la posibilidad de disfrutar de permisos en fechas significadas para el Islam y reducciones de jornadas durante el Ramadán**⁴¹ como sucede con el convenio del campo en Almería, de la construcción en Melilla o en el sector siderometalúrgico en Ceuta.

⁴⁰ Publicado en el BORM núm. 215/ 2010, de 16 de septiembre.

⁴¹ “Los convenios laborales comienzan a reconocer las festividades musulmanas” 12/01/2000 – Fuente: Agencia Islámica de Noticias (Publicada en www.webislam.com).

Extracto del convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2007 al 2009 del sector de trabajo en el campo de Almería
(BOP Almería núm. 181/2007 de 17 de septiembre).

Artículo 23. Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán.

- a. Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren la Fiesta Chica y la Fiesta del Cordero, disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar.
- b. Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde.

A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados.

Extracto del convenio colectivo del Sector "Trabajo en el Campo" de la CAIB.
BOIB núm. 21/2003, de 15 de febrero.

Artículo 24.- Permisos y fiestas.

Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral con un máximo de dos días por año, por ejemplo « La Fiesta Chica» y « La Fiesta del Cordero» disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tenga lugar. Así mismo durante el mes del Ramadán la jornada podrá ser continuada.

Además, existen otras experiencias de empresas que han establecido convenios colectivos específicos con cláusulas negociadas para facilitar que se compagine la práctica del Ramadán con las condiciones óptimas de trabajo, como sucede con el **Matadero Escorxador de Girona**⁴². Esta empresa ubicada en Girona y está dedicada al sacrificio y despiece de animales, con una plantilla de 50 trabajadores, de los cuales un 65% procede de países africanos (Marruecos, Camerún, Nigeria y Gambia) y profesa la religión musulmana. En 2008 firmó un convenio cuya finalidad es la gestión de la diversidad cultural y religiosa en este sector con un elevado número de trabajadores inmigrantes. Su sistema de trabajo en cadena permite la programación de los descansos según las necesidades de la plantilla, conciliando la vida laboral y las costumbres religiosas y culturales para que no exista discriminación. Durante el

⁴² La información correspondiente a este convenio ha sido extraída a partir de diversas páginas web como la correspondiente al Portal Webislam (www.webislam.com). Además, encontramos referencias en prensa como la aparecida en el diario Público el 25 de mayo de 2008 bajo el título "Un matadero como laboratorio de integración".

Ramadán los trabajadores musulmanes adelantan la jornada para descansar antes y hacen coincidir las pausas laborales con sus rezos. Otras medidas adoptadas son el día libre para la celebración de la Fiesta del Cordero, o la flexibilización de permisos para regresar a los países de origen en caso de muerte o enfermedad de algún familiar. También se recogen otras medidas como un programa de acogida y formación lingüística en catalán.

8. A MODO DE CONCLUSIÓN

La prevención de riesgos laborales durante el Ramadán conlleva necesariamente unos retos que deben afrontarse desde la voluntad de las diferentes partes que intervienen en la relación laboral y en la prevención de riesgos laborales: empresarios, trabajadores, autoridades y organismos intermedios, entre ellos las organizaciones agrarias, empresariales y comunidades islámicas.

La existencia de posiciones rígidas por parte de cualquiera de los actores implicados sólo supone una barrera añadida ante la necesidad de aportar soluciones pragmáticas, ya que la legislación laboral no contempla con la extensión y minuciosidad que sería necesario el tratamiento de esta práctica religiosa. Por otra parte, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales responsabiliza a la empresa de cualquier situación en una intensidad que provoca entre el empresariado la observancia de estas prácticas religiosas como una carga. La conciliación de los intereses y aspectos que se conjugan ante esta cuestión como son los derechos religiosos, la productividad e intereses empresariales, los derechos laborales y la exigencia y necesidad de las mejores condiciones para la prevención de riesgos laborales, no puede abordarse con globalidad desde una normativa general que obvie la casuística e idiosincrasia específica de cada empresa, sector y plantilla de trabajadores.

Aunque la cuestión de fondo que se analiza trata la conciliación de la prevención de riesgos laborales con la práctica del ayuno y los cambios horarios que son consecuencia del seguimiento del Ramadán, no se puede obviar el ámbito en el que se mueve y que está íntimamente relacionado con las condiciones del trabajo y el fenómeno migratorio, a lo que se suma el reto añadido de hacerlo en contextos climatológicos y condiciones específicas de sectores como la agricultura en los que abunda la población musulmana.

Partimos de la premisa de obviar cualquier cambio de hábitos de la población trabajadora musulmana más allá de las excepciones al ayuno que permite el Islam (enfermedad, embarazo, etc.), por lo que el ámbito de actuación nos llevaría a afrontar aquellos cambios que nos permitan minimizar cualquier consecuencia de la práctica religiosa en las condiciones de seguridad en el trabajo y que requieren el concierto de todos los actores implicados.

Tras la observación de los datos de accidentes con baja que han sido comunicados a la autoridad laboral, podemos plantear de forma preliminar que no existe una relación, al menos que se perciba, entre la práctica del ayuno y el cambio de hábitos con los accidentes con baja. No obstante, esta inexistencia de correlación con los datos oficiales no es un impedimento a que se produzcan con asiduidad lipotimias, desmayos o a que se puedan incrementar los riesgos y sobre todo la percepción de la exposición a los mismos, tanto de los trabajadores musulmanes, como de sus compañeros de trabajo y de los directivos y empresarios, pero nos

ofrecen un contexto en el que articular medidas para minimizar los riesgos que pudieran derivarse.

Las acciones que se proponen contemplan un elenco variado de ámbitos, ya que no se trata de una cuestión centrada simplemente entre riesgos laborales y Ramadán, sino que empieza por la prevención en general entre la población inmigrante como tal, con todas las barreras y condicionantes que impiden una adecuada cultura preventiva como son las diferencias del idioma, las condiciones laborales o el nivel educativo, entre otras. Acercándonos a la puesta en marcha de soluciones, surgen otro tipo de barreras relacionadas con las diferencias culturales debido a la falta de comprensión y conocimiento de la religión islámica, que deberían solucionarse antes del establecimiento de cualquier tipo de medidas.

Una vez realizadas estas reflexiones sobre las barreras existentes de índole general, se pueden afrontar las adaptaciones que se proyectan bajo la óptica del acuerdo entre trabajadores y dirección de la empresa a pequeña escala y que afectan a las condiciones de trabajo en su organización, horarios, turnos, permisos y vacaciones para aliviar la carga y penalidad durante la época de ayuno, junto con actuaciones complementarias en las instalaciones con sistemas como duchas o zonas de sombra que ayuden a evitar golpes de calor.

Estas medidas en conjunto se proponen como las más eficaces y son las que se desarrollan en muchos de los países de origen, sin perjuicio de que se vayan profundizando los acuerdos entre trabajadores y empresarios mediante convenios colectivos o se sigan realizando iniciativas de acompañamiento de instituciones públicas y organizaciones privadas como cursos específicos de prevención de riesgos laborales en Ramadán, guías nutricionales o otras de la misma tipología.

En definitiva, se concluye estableciendo que el marco más adecuado para la conciliación entre la práctica del Ramadán y la seguridad y salud en el trabajo debe venir dado del entendimiento mutuo y del acuerdo a nivel de empresa individualmente considerada, entre la dirección de la misma y de todos los trabajadores, tanto de aquellos que practican el Ramadán como del resto de trabajadores. Además, la realidad demográfica en la Región de Murcia muestra una evolución creciente de la población inmigrante del norte de África y especialmente de Marruecos, por lo que es previsible que la población musulmana siga creciendo en los próximos años en caso de seguir esta misma pauta demográfica, por lo que será necesario profundizar en los próximos años sobre la cuestión tratada en esta investigación para hallar nuevas fórmulas de conciliar la prevención de riesgos laborales con los hábitos derivados de la práctica del Ramadán.

9. FUENTES

BIBLIOGRAFÍA:

Abdalla, AH. (et al.) 1998. Effect of Ramadan Fasting on Moslem Kidney Transplant Recipients, Riyadh: Armed Forces Hospital

Aneas Álvarez, María Asunción 2009. Guía de Gestión de Recursos Humanos Multiculturales, Cruz Roja Española.

Armendáriz Pérez de Ciriza, Pilar 1998. Calor y trabajo. Prevención de riesgos laborales debidos al estrés térmico por calor, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Barrios Baudor, Guillermo L. y Jiménez Aybar, Iván 2006. La conciliación entre la vida laboral y la práctica de la religión musulmana en España: un estudio sobre la aplicación del Acuerdo de cooperación con la Comisión Islámica de España y otras cuestiones relacionadas, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN1138-9532, Nº. 274, 2006, págs. 3-42

Bialkowski, JP, Etebari, A. y Wisniewski, T.P. 2009. Piety and profits: Stock market anomaly during the Muslim Holy Month, Finance and Corporate Governance Conference.

Cebrián Abellán, Aurelio y Morote, María 1996. Los inmigrantes marroquíes en la Comunidad de Murcia, en López García, Bernabé y Planeta Contreras, Ana I. (Dir.), Atlas de la Inmigración Marroquí, Observatorio de la Inmigración Marroquí en España.

Chillón Corbalán, Juan Luís (dir.) 1997. La inmigración en la Región de Murcia. Análisis de la situación actual: problemática, inmigrantes en la ilegalidad, condiciones necesarias para una integración plena, Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fabre González, Ernesto (Coord.) 2010. Mias: mujer inmigrante y asistencia sanitaria, Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia y Saatchi & Saatchi Healthcare

Fernández-Miró, M. y Goday Arnó, A. 2008. Diabetes y Ramadán. Barcelona: Ediciones Mayo.

Fuertes, C. (et al.) 2010. La atención a la diversidad en urgencias, en Anales del Sistema Sanitario de Navarra, vol. 33, supl. 1, Pamplona: Departamento de Salud del Gobierno de Navarra.

García Galindo, María Pilar 2011. Indicadores de condiciones de trabajo y daños a la salud, Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

García Galindo, María Pilar 2010. Estadísticas de siniestralidad laboral, Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

García Galindo, María Pilar 2009. Accidentes de trabajo en la población inmigrante, Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

García Sánchez, Samuel 2011. Riesgos psicosociales en el sector de la construcción, Valencia: Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Edificación – UPV.

Gómez Espín, José María 2002. Inmigración reciente en la Región de Murcia, en Papeles de Geografía núm. 36, Universidad de Murcia, págs. 81-104.

Guerrero Morilla, Raul R. 2008. Análisis nutricional y mecanismo de adaptación a la restricción hídrica, durante el ayuno del Ramadán, en jóvenes musulmanes de Ceuta, Ceuta: Escuela de Enfermería, Universidad de Granada.

Halal, Vida 2010. Guía para un Ramadán Saludable, Webislam.com

Jiménez Martín, Domingo 2008. Las comunidades musulmanas en España y su relación con el Estado, en Anales de Historia Contemporánea, núm. 24., Universidad de Murcia.

Mijares, Laura y Ramírez, Ángeles 2008. Mujeres, pañuelo e islamofobia en España, en Anales de Historia Contemporánea, núm. 24, Universidad de Murcia, págs. 121-135.

Montes del Castillo, Ángel y Martínez Martínez, María José 2011. Diversidad cultural y religión. Minorías étnicas en la Región de Murcia, Barcelona: Fundación Pluralismo y Convivencia.

Nogareda, Clotilde 2009. La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención, Notas técnicas de prevención núm. 825, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Oliveras López, M.J. (et al.) 2006. Evaluación nutricional de una población universitaria marroquí en el tiempo de Ramadán, en Nutrición Hospitalaria, vol. 21, n.3, Madrid mayo-jun. 2006.

Pajares, Miguel 2010. Inmigración y mercado de trabajo 2010, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Parrilla Ruíz, F. (et al.) 2003. El ayuno del Ramadán y una unidad de urgencias, en Atención Primaria, vol.32, núm. 1, Madrid: Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria.

Peláez Paz, Carlos (ed.) 2007. Segundo libro blanco de la integración sociolaboral de refugiadas, refugiados e inmigrantes, Madrid: Comisión Española de Ayuda al Refugiado.

Pérez Díaz, Víctor; Álvarez de Miranda, Berta y Chuliá, Elisa 2004. La inmigración musulmana en Europa. Turcos en Alemania, argelinos en Francia y marroquíes en España, Barcelona: Fundación La Caixa.

Raya Lozano, Enrique E. 2010. Políticas antidiscriminatorias y políticas de integración de inmigrantes: a propósito de la específica discriminación religiosa de las personas y comunidades musulmanas en España, comunicación presentada al II Congreso anual REPS, Madrid: CSIC.

Rosas Martínez, Patricio y Segura Artero, Pedro (dir.) 2001. Condiciones de trabajo en el sector agroalimentario de la Región de Murcia, Estudio nº 11, Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Sempere Souvannavong, Juan David 2002. Marroquíes y ecuatorianos en la agricultura intensiva del litoral Mediterráneo, en Cuadernos de Geografía, núm. 42, Valencia: Universidad de Valencia, págs. 173-190.

Sierra Rodríguez, Javier 2008. Estudio sobre las empresas y el Nuevo residente no comunitario: oportunidades de negocio, Murcia: Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

Tarrés Chamorro, Sol 1999. Religiosidad musulmana en España. El Ramadán como tiempo festivo, Zaniak. Cuadernos de Antropología y Etnología, núm. 18, 267-282

Witte, N. y Zapata-Barrero, R. 2009. Combating discrimination of immigrant workers in Spain: from equal rights to equal opportunities, Grup de Recerca sobre Immigració i Innovació Política (GRIIP), Department of Social and Political Science: Universitat Pompeu Fabra

ESTADÍSTICAS:

- II Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo. Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.
- Estadísticas de siniestralidad laboral. Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.
- Informes del mercado de trabajo. Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia.
- Padrón Municipal de Habitantes. INE.