

LA TUTELA DE LA SALUD LABORAL: EL MARCO JURÍDICO APLICABLE A LA TRABAJADORA MUSULMANA MIGRANTE EN EUROPA

[ENG] *Protecting Occupational Health: The Legal Context of Muslim Migrant Women Workers in Europe*

Fecha de recepción: 31 marzo 2025 / Fecha de aceptación: 28 mayo 2025

MIRIAM JUDIT GÓMEZ ROMERO

Universidad de Cantabria

(España)

miriamjudit.gomez@unican.es

ORCID: 0000-0002-4733-6295

DOI: 10.12800/vg.20.6

Resumen: El marco normativo y jurisprudencial europeo en materia de libertad religiosa en el ámbito laboral continúa generando debate, especialmente en relación con las mujeres musulmanas migrantes. Este estudio analiza las formas de discriminación múltiple que afectan a este colectivo en el contexto de las relaciones laborales, donde convergen factores de género, religión y origen migratorio. Las mujeres musulmanas migrantes en Europa enfrentan una triple discriminación que impacta tanto en su empleabilidad como en su seguridad y salud en el trabajo. Además, la condición migratoria añade complejidad al proceso de integración social y a la gestión del choque cultural. El trabajo pone de relieve la escasa atención que ha recibido la prevención de riesgos laborales en este grupo, en gran parte debido a las dificultades estructurales de acceso al empleo que enfrentan.

Palabras clave: Mujeres migrantes musulmanas; trabajo; salud laboral; prevención de riesgos laborales; empleabilidad; discriminación; libertad religiosa.

Abstract : The European normative and jurisprudential framework concerning religious freedom in the workplace continues to generate debate, particularly with regard to Muslim migrant women. This study examines the forms of multiple discrimination that affect this group within the context of employment relations, where gender, religion, and migratory origin intersect. Muslim migrant women in Europe experience triple discrimination, which impacts both their employability and their occupational safety and health. Moreover, the migratory condition adds an additional layer of complexity to social integration processes and to the management of culture shock. The study highlights the limited attention that occupational risk prevention has received in relation to this group, largely due to the structural barriers they face in accessing employment.

Keywords: Muslim; migrant women; employability; Occupational health and safety; Religious freedom.



1. INTRODUCCIÓN

El marco normativo y jurisprudencial europeo en materia de libertad religiosa en el ámbito laboral ha sido y es objeto de controversia y debate, lo que justifica la necesidad de un análisis riguroso sobre sus implicaciones prácticas. El presente estudio se centra en la situación de las mujeres musulmanas migrantes en Europa, con el propósito de examinar los fenómenos de discriminación múltiple que afectan a este colectivo en el marco de las relaciones laborales. En Europa, estas mujeres sufren una triple discriminación y es que al hecho de ser mujeres y musulmanas se une el hecho de que la mayoría de la población musulmana en Europa es migrante, dichos fenómenos incluyen la interacción de factores vinculados a la religión que profesan y también al origen migratorio, pues se observan también en este sentido diferencias de trato dependiendo de la nacionalidad o proveniencia de estas mujeres trabajadoras, la convergencia de esta característica genera impactos específicos en la empleabilidad por un lado y en la seguridad y la salud laboral de estas trabajadoras, por otro. Esta circunstancia añade una dimensión de complejidad, en tanto que a los riesgos derivados de la discriminación se incorpora la condición migratoria, asociada tanto a la necesidad de integración social como a la gestión de un choque cultural con características particulares. Poco se ha hablado sobre la prevención de riesgos laborales de las mujeres musulmanas en Europa, presumiblemente debido a la importancia que adquiere la barrera principal de estas mujeres que será la propia del acceso al trabajo.

2. MARCO LEGISLATIVO

En este contexto, las mujeres musulmanas migrantes, se encuentran en una posición de vulnerabilidad única debido a la intersección de los factores explicados. A pesar de los avances normativos, baste referirse a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea art.10¹,

¹ Art. 10: “Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos”

21² y 23³, a la Directiva 2000/78/CE del Consejo arts. 1 y 2⁴, la cual en su art.1 establece el objeto de luchar contra la discriminación mencionando explícitamente aquella “*por motivos de religión o convicciones*” la aplicación práctica de estos principios ha generado tensiones, especialmente en casos relacionados con la manifestación externa de la fe, como el uso del hiyab⁵. Este escenario se complica aún más por la falta de estudios exhaustivos sobre los riesgos laborales y psicosociales que afectan a estas mujeres, así como por las barreras estructurales que dificultan su inserción laboral. En este marco, el Parlamento Europeo ha reconocido la importancia de abordar la discriminación interseccional, así se publica en el año 2022 el informe referido a la discriminación que afecta a mujeres de origen africano, asiático, oriental y latinoamericano mostrando como estos grupos sufren una mayor desigualdad en el en el marco socioeconómico⁶.

A pesar de la prohibición de discriminación de estas mujeres incorporada por la normativa europea, encabezada por el los cuerpos legales mencionados, la aplicación práctica del principio de igualdad y no discriminación ha generado importantes tensiones, especialmente en casos relacionados con la manifestación externa de la fe mediante símbolos religiosos por lo que ha sido necesario recurrir a los tribunales en algunos casos, en otros sería conveniente realizar una estudio sobre el acceso a la información y a la justicia de estas mujeres, pues es un indicador importante de la invisibilidad, desinformación, temor o informalidad de las relaciones, el hecho de que en algunos países aun contando con un colectivo importante de mujeres musulmanas migrantes, y donde se observan prácticas de desigualdad y discriminación, esto no haya dado lugar a acciones judiciales o procedimientos ante los tribunales.

Centrándonos en aquellos casos que han visto la luz en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) nos encontramos con cuestiones en diversas direcciones, por ejemplo, la SENTENCIA de la Gran Sala C-344/20, en la que ante el caso de una trabajadora en prácticas

² Art. 21: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

³ Art. 23: “La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

⁴ Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.

⁵ LEAL-ADORNA, M., «El velo islámico como causa de despido en empresas privadas», en Cuadernos de Derecho Transnacional 15.2 (2023), pp. 709-735. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/cdt.2023.8075>.

⁶ Parlamento Europeo. Informe sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: la situación socioeconómica de las mujeres de ascendencia africana, de Oriente Medio, latinoamericana y asiática (2021/2243(INI)). Bruselas: Parlamento Europeo, 6 de julio de 2022.

que portaba el velo islámico contra la normativa interna de la empresa acude a los tribunales y ante la cuestión prejudicial de discriminación directa amparada en el art.2 de la Directiva 2000/78/CE, el TJUE resuelve que no existe discriminación directa al aplicarse la norma de manera general e indiferenciada consolidando una línea de neutralidad religiosa empresarial siempre que la medida sea proporcionada y necesaria. En la misma línea se encuentran Sentencias acumuladas TJUE C-804/18 y C-341/19, de 15 de julio de 2021 ambas en Alemania y donde la doctrina reitera que una norma interna que prohíbe el uso del velo islámico no implica discriminación directa, aunque si pudiera implicar discriminación indirecta. Por otro lado, en asuntos como Achbita v. G4S Secure Solutions (C-157/15) y Bougnaoui v. Micropole SA (C-188/15) se ha tratado de equilibrar la libertad religiosa con la autonomía empresarial, lo cual ha generado un intenso debate.

La condición migratoria de estas mujeres implica exigencias adicionales de cara a su integración social, a su reconocimiento cultural y a la superación de estereotipos que, no en pocas ocasiones, se traducen en obstáculos concretos para el acceso al empleo formal. Sin embargo, mientras la cuestión de empleabilidad de estas mujeres ha tenido su espacio en la investigación jurídica y social, son escasos los estudios que examinan los riesgos laborales y psicosociales que afectan a las mujeres musulmanas una vez insertas en el mercado de trabajo. Esta carencia puede deberse, en parte, al reducido porcentaje de mujeres musulmanas migrantes que logran una inserción laboral estable en Europa, lo que dificulta la obtención de datos empíricos sólidos.

Aun así, las evidencias disponibles apuntan a la existencia de una doble exposición a riesgos: por un lado, los derivados de su posición en sectores con mayores índices de precariedad y, por otro, los asociados a la discriminación o el acoso religioso y de género⁷. La Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025–2034, impulsada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA, constituye una oportunidad para incorporar una perspectiva interseccional que reconozca las particularidades de las trabajadoras migrantes y religiosas en las políticas de prevención. Dicho todo lo anterior, diremos que estas mujeres migrantes musulmanas se exponen a discriminación en el ámbito laboral en diferentes líneas, por un lado, enfrentan una discriminación relativa al acceso al empleo y por otro una discriminación que se manifiesta si atendemos a las condiciones de trabajo, la exposición a riesgos laborales y las relaciones profesionales dentro del entorno laboral.

⁷ McDOWELL, L., *Migrant Women's Voices: Talking About Life and Work in the UK Since 1945*, Londres, Bloomsbury Academic, 2016.

Incluso cabe identificar una tercera dimensión de discriminación, más sutil, que se produce dentro del propio movimiento feminista europeo. Existen tensiones entre corrientes laicas y feminismos interseccionales o decoloniales en cuanto a la interpretación de la libertad religiosa y su compatibilidad con la igualdad de género⁸. En definitiva, el estudio de la libertad religiosa y la prevención de riesgos laborales en las mujeres musulmanas migrantes en Europa requiere una mirada integral e interseccional, que supere los enfoques normativos fragmentados.

3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS MUJERES MUSULMANAS MIGRANTES EN EUROPA

La discriminación en materia de prevención de riesgos laborales por motivos de origen, religión y sexo constituye uno de los fenómenos más complejos y menos visibilizados en el ámbito del Derecho del Trabajo contemporáneo. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva no responde únicamente a un imperativo de justicia social, sino también a un mandato jurídico derivado de la normativa nacional e internacional. En efecto, el artículo 25.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación de proteger a los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, mientras que el artículo 5.4 “*Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores*” imponiendo a las Administraciones Públicas el deber de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la materia de Prevención de Riesgos Laborales en este sentido. Esta obligación se ve reforzada por la Ley Orgánica 3/2007, la Ley 15/2022, el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y, en el ámbito internacional, por los Convenios OIT núm. 100, 177 y 190, que integran la igualdad salarial, el trabajo a domicilio y la prevención del acoso y la violencia como ejes esenciales de la seguridad laboral. Especificando el grupo de mujeres al que se refiere en este estudio, afinaremos en algunas cuestiones más derivadas de la práctica de la religión musulmana como lo es el ayuno durante el mes de Ramadán.

⁸ ABU-LUGHOD, L., *Do Muslim Women Need Saving?* Cambridge (MA) / Londres (UK), Harvard University Press, 2013.

3.1. El ayuno durante el ramadán y la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género y religión

El respeto a las prácticas religiosas constituye uno de los retos contemporáneos más complejos en la gestión de la prevención de riesgos en sociedades democráticas y plurales. En este marco, el ayuno durante el mes de Ramadán, plantea implicaciones significativas para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, y de manera especialmente intensa para las mujeres musulmanas migrantes. El Ramadán implica la abstención de alimentos y líquidos desde el amanecer hasta el ocaso, durante un periodo que puede oscilar entre doce y dieciséis horas, seguida de una ingesta nocturna en un contexto social y festivo. Este patrón de ayuno intermitente tiene efectos fisiológicos y psicológicos relevantes como puede ser la deshidratación, fatiga, hipoglucemia, alteraciones del sueño o dificultades de concentración que pueden incidir directamente en la seguridad laboral, particularmente en sectores de elevada exigencia física o exposición al calor. El estudio realizado por Aspramur⁹ concluyó que, si bien no se aprecia un aumento generalizado de los accidentes laborales durante el mes sagrado, ello se debe más a la ausencia de registros específicos y a la dificultad de identificación de la pertenencia religiosa protegida constitucionalmente por el derecho a la libertad ideológica, garantizado en el artículo 16 de la Constitución Española, que a la inexistencia de riesgos reales.

De hecho, el estudio constató que hasta un 75 % de las personas trabajadoras musulmanas empleadas durante el Ramadán se concentraban en el sector agrícola, donde los riesgos de deshidratación, golpes de calor y accidentes por fatiga son más elevados. En el caso de las mujeres musulmanas, el impacto del ayuno se ve acentuado por los roles de género tradicionales. A menudo, son ellas quienes asumen la responsabilidad de preparar las comidas nocturnas y atender las necesidades familiares durante el mes sagrado, lo que reduce sustancialmente sus horas de descanso y las expone a un mayor nivel de agotamiento físico y mental. Esta situación refleja una dimensión de género que el Derecho del Trabajo no puede ignorar: la doble jornada: doméstica y laboral, que recae sobre las mujeres y que agrava los riesgos psicosociales y ergonómicos ya reconocidos por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027.

Los sindicatos españoles, han advertido la necesidad de incorporar esta realidad en los convenios colectivos, mediante fórmulas de flexibilización de jornada o ajustes razonables durante el

⁹ SIERRA RODRIGUEZ, J., *Seguridad y salud laboral entre la población musulmana durante el Ramadán*, Murcia 2012.

mes de Ramadán¹⁰. Tales medidas no solo responden a criterios de salud laboral, sino también al cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por motivos religiosos reconocido por la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, y por la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. No obstante, la escasa representación sindical y la presencia minoritaria de mujeres musulmanas en el mercado de trabajo español dificultan la defensa colectiva de sus derechos y la adaptación de las políticas preventivas a sus necesidades específicas.

Desde una perspectiva comparada, resulta especialmente revelador que, mientras algunos sectores productivos con mayoría masculina, como la agricultura o la construcción, contemplan cierta flexibilidad horaria o medidas preventivas vinculadas al ayuno, las trabajadoras musulmanas continúan invisibilizadas en la negociación colectiva. Ello evidencia una brecha de género normativa y práctica: los convenios escritos “en masculino” omiten la especificidad de las mujeres islámicas. En definitiva, el análisis jurídico del ayuno en Ramadán desde la óptica de la prevención de riesgos laborales y la igualdad de género exige integrar una mirada interseccional que reconozca la singularidad de las mujeres musulmanas migrantes. Este enfoque podría llevar a la elaboración de políticas laborales más inclusivas como la adaptación de los horarios de trabajo, la formación preventiva con sensibilidad cultural y la promoción de un diálogo social que garantice el respeto simultáneo de la libertad religiosa, la salud laboral y la igualdad real y efectiva de género y de oportunidades en el empleo¹¹.

Del análisis de las consecuencias físicas y psicológicas del ayuno y la restricción de líquidos que hemos observado, así como del cambio radical de hábitos y, sobre todo, de la falta de sueño derivada del cambio de horarios, podemos deducir que, efectivamente, la práctica del Ramadán puede generar riesgos laborales o agravar los ya existentes. Así, como consecuencias físicas, podemos señalar cansancio, fatiga, desmayos, dolores de cabeza, dolor de espalda, lumbalgia, calambres, debilidad, presión arterial baja, problemas estomacales y una mayor propensión a sufrir desmayos o golpes de calor, consecuencia directa de la deshidratación.

Como consecuencias psicológicas, es importante destacar la falta de concentración, la perdida de reflejos, equilibrio y capacidad, lo que puede generar riesgos, especialmente en aquellas trabajadoras que deben operar maquinaria, trabajar en altura o conducir vehículos, de igual modo,

¹⁰ Comisiones Obreras. Sindicatos y transiciones políticas en el sur del Mediterráneo. CCOO, 2011

¹¹ GÓMEZ ROMERO, M.J, GARCÍA GARCÍA, R., «Ramadan Precepts and Compliance with Labor Risk Prevention. Health Consequences and Recommendations», en *Revista do Direito* 70 (2023), pp. 147-162. DOI: 10.17058/rdunisc.vi67.16337.

también pueden aumentar los riesgos de quienes comparten tareas en equipo. Estos riesgos, son especialmente importantes en sectores como la agricultura que exige un mayor esfuerzo físico y la exposición a altas temperaturas al aire libre o en invernaderos, se trataría de tomar las medidas preventivas adecuadas para que las prácticas religiosas sean compatibles con el trabajo en condiciones seguras y, especialmente, no den lugar a situaciones de discriminación.

3.2 Las mujeres migrantes musulmanas migrantes en el sector de la agricultura

Es común que un alto número de mujeres migrantes trabajen por temporadas cada año siendo reclutadas en origen, la evidencia apunta al número de más de 3000 mujeres procedentes de Marruecos en su mayoría musulmanas que vienen contratadas en su país para la campaña de la fresa en Huelva gracias a diversos acuerdos bilaterales firmados entre España y Marruecos¹². Se observan en estos contratos en origen prácticas discriminatorias de contratación en razón de sexo y otros requisitos referidos al estado civil o la edad, todas ellas medidas discriminatorias no compatibles con la normativa española en materia laboral y tampoco compatibles con la normativa europea, pero la situación se agrava cuando estas mujeres se desplazan a los campos de Huelva y se ven sumergidas en nefastas condiciones de vida e higiene y una situación de carente protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.¹³ Se han identificado situaciones críticas, entre ellas el acoso sexual, evidenciado en los testimonios de las mujeres entrevistadas, quienes relataron haber sido sometidas a este tipo de violencia, tal y como se recoge en las entrevistas a las víctimas y la Sentencia de la Audiencia Provincial de Huelva de 24 abril 2014.¹⁴

Diversos estudios sobre sobre la visibilidad o mejor dicho sobre la invisibilidad de las mujeres migrantes en la agricultura¹⁵ revelan la diferencia entre las mujeres asalariadas en el sector agrícola

¹² Lo más común es que la mayoría de las mujeres inmigrantes trabajen por temporadas siendo reclutadas desde el contrato en origen y su mayor ápice de visibilidad puede encontrarse en los datos estadísticos referentes a los contratos agrícolas extranjeros celebrados en España. Tras un estudio en 2006 sobre dicha cuestión, se identifica que un 81,8% de los contratos en Huelva son realizados por extranjeros, mientras que de ese mismo porcentaje un 63,2% pertenece a mujeres extranjeras tanto es así que el pasado 17 de diciembre de 2018 la 73^a sesión de Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en Nueva York adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que trabajan en las Zonas Rurales.

¹³ GÓMEZ ROMERO, M.J. «La Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida y trabajo decente: Una mirada a las migraciones y al trabajo infantil en las cadenas de valor», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 13.1 (2025). pp. 70–88.

¹⁴ SAP Huelva pen. 142/2014 rec. 143/2014 de 24 de abril de 2014.

¹⁵ MONTOTO, V., «La visibilización de las mujeres en las políticas agroalimentarias a través del proceso de conceptualización de la soberanía alimentaria», en M., MARTIN LOPEZ, Tierra, *Derechos Humanos y desarrollo*:

y aquellas mujeres procedentes de otros países, mientras que las primeras, a menudo se están invisibilizadas por dedicarse a la familia conciben el trabajo en la tierra como un apoyo y no como el salario que sustenta a la familia, mujeres migrantes trabajadoras del campo directamente pasan inadvertidas pues las estadísticas oficiales no las contabilizan adecuadamente, por trabajar en numerosas ocasiones en condiciones de irregularidad.

3.3 Trabajo, frontera y género: el caso de las porteadoras

En relación con el trabajo de mujeres migrantes musulmanas y su seguridad y salud, singular es el caso que me dispongo a presentar ahora referente a las “porteadoras marroquíes”, mujeres que trabajaban en la frontera entre España y Marruecos, también conocidas como mujeres mula que se dedicaban a transportar mercancías entre las ciudades autónomas españolas de Ceuta y Melilla, y Marruecos cargando pacas de varios kilos a la espalda o en un carro, en su día fue un trabajo feminizado que fue cambiando hasta desaparecer como vemos a lo largo de las próximas líneas.

El cruce fronterizo de las porteadoras cargadas de mercancías no se consideraba ilegal porque está reconocido por la legislación marroquí en el Decreto-ley número 1-77-339 de 9 de octubre de 1977, que regulaba la entrada de bienes a Marruecos señalando que cualquier persona marroquí puede acceder a su territorio con todo lo que pueda llevar sobre su cuerpo, sin limitación de peso ni cantidad. De este modo se legitimó el hecho de que miles de mujeres cargasen con fardos a sus espaldas de 60 a 90 kilos. Así, las porteadoras transportan mercancías, desde el territorio español hasta el marroquí, a cambio de una comisión económica por el desplazamiento de los bienes intrafronterizos, , es el llamado “comercio atípico” que permitía que se cruzara la frontera con mercancías a pie sin ser consideradas como exportaciones, siempre que fueran cargadas por personas, lo que generó un flujo constante de productos en los polígonos comerciales de Ceuta y Melilla hacia Marruecos y viceversa sin tener que pasar por la aduana.

En este contexto, la prevención de riesgos laborales de estas mujeres era inexistente, produciéndose en ocasiones avalanchas de gente que llegaron en muchos casos a terminar con la vida de algunas de estas mujeres aplastadas por el propio peso de la carga que sustentaban en sus espaldas;

supuestos y visiones desde África y América. (pág. 296 y ss.). Estudios sobre Desarrollo de la Universidad del País Vasco, 2020.

para paliar esta situación, se establecieron requisitos como el uso de carros de carga y otras medidas para reducir el tránsito y aumentar la seguridad de las personas porteadoras.

La primera medida tras la apertura de El Tarajal II, punto de paso fronterizo entre Ceuta y Marruecos, fue limitar a 4.000 personas al día quienes podían portar mercancías. El sistema conocido como los “tickets” consistía en un papel que se les daba a las 4.000 primeras personas que se encontraban en el momento de la apertura del paso fronterizo y era condición *sine qua non* para poder abandonar el polígono del Tarajal con el fardo. Las consecuencias de esta limitación generaron un contrabando de tickets a precios altísimos y un aumento del precio de los fardos, lo que provocó un incremento en el número de personas interesadas en trabajar en el porteo, principalmente hombres. Al mismo tiempo, muchas mujeres porteadoras se vieron obligadas a pasar la noche en la frontera para conseguir el ansiado ticket que les permitiera trabajar al día siguiente. En resumen, se produjo un aumento de la precarización laboral de las porteadoras, una situación que no se detuvo ahí, sino que fue empeorando con el paso de los meses.

En menos de un año de la apertura del paso fronterizo Tarajal II, habían muerto, al menos, siete mujeres porteadoras. Esta es la lista de la vergüenza, que tristemente, se siguió cobrando nuevas víctimas. En enero de 2018, se limitaron a 2.000 las personas que diariamente podrían trabajar en el porteo, es decir, una reducción del 50% respecto al año anterior donde, además, lo más significativo fue la restricción impuesta a las mujeres porteadoras, quienes pasaron de poder trabajar de lunes a jueves, es decir, cuatro días a la semana, a únicamente los lunes y miércoles, pues los martes y jueves se destinarían al porteo masculino. Desde la implantación del sistema de tickets y la limitación del número diario de personas dedicadas al porteo, el precio del fardo incrementó considerablemente. Antes de estas restricciones, una portadora recibía entre 15 y 20 euros por cada fardo transportado; después, la cifra llegó a alcanzar los 60 euros, como es sabido, esta variación responde a la ley de la economía clásica de la oferta y la demanda, a menor oferta de portadoras disponibles para realizar el trabajo, mayor es el valor económico de su labor. Algo que a priori pudo resultar positivo para ellas se convirtió en todo lo contrario no solamente por el aumento de la competencia para lograr un ticket, sino porque o al incrementarse el beneficio económico del trabajo, este comenzó a masculinizarse.

La segunda medida relevante consistió en que las portadoras dejaran de transportar los fardos sobre sus espaldas, como se ha apuntado anteriormente en estas líneas. En efecto, aunque la Dahir-porte n° 1-77-339 (9 de octubre de 1977) permitía expresamente que una persona entrase en Marruecos con todo lo que pudiese llevar “sobre su cuerpo”, sin especificar límites de peso o cantidad,

a partir de abril de 2018 en el polígono del Tarajal-Ceuta se estableció de facto la obligación de utilizar carritos para el transporte de mercancías por parte de las porteadoras, como parte de un acuerdo entre empresarios y autoridades. Todo lo anterior limita las opciones laborales de estas mujeres, que ya presentaban una trayectoria laboral previa muy precaria y en sectores feminizados, marcada también por escaso nivel educativo.¹⁶.

4. LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (EU-OSHA) Y LAS MUJERES MIGRANTES MUSULMANAS

La legislación europea en materia de salud y seguridad en el trabajo establece la obligación de los empleadores de realizar evaluaciones de riesgos laborales, enfatizando la necesidad de “adecuar el trabajo a la persona”. Este principio jurídico implica que el empleador debe disponer de una evaluación que contemple los riesgos para la seguridad y la salud durante el trabajo, incluidos aquellos que afectan de manera particular a las personas trabajadoras expuestas a riesgos específicos. Asimismo, establece que los grupos especialmente vulnerables deben recibir protección frente a los riesgos que los afectan de manera diferenciada. En la misma línea, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) subraya la importancia de realizar evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta la diversidad de la fuerza laboral. El objetivo fundamental de este enfoque es garantizar que las políticas de salud y seguridad en el trabajo abarquen a toda la población trabajadora, y que los responsables de las instituciones, empleadores, representantes sindicales y profesionales del área sean conscientes de la relevancia de la diversidad en materia de prevención de riesgos laborales.

En el contexto europeo, determinados grupos se consideran particularmente expuestos a situaciones de vulnerabilidad: personas migrantes, mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, mayores y trabajadores temporales. Entre ellos, las mujeres migrantes musulmanas enfrentan una triple discriminación basada en género, origen étnico-religioso y en este contexto, resulta indispensable que las políticas de prevención y evaluación de riesgos laborales adopten una perspectiva inclusiva e interseccional que reconozca la diversidad cultural, religiosa y social de la fuerza de trabajo europea.

¹⁶ GRANDA, L., SORIANO MIRAS, R.M., “*Si no tengo esto, no tengo nada*”: mujeres porteadoras durante el cierre fronterizo entre España y Marruecos. *Estudios fronterizos*, 2023, vol.24.



Se hace necesario así reconocer la diversidad de la fuerza laboral lo cual implica revisar los marcos de gestión del riesgo desde una óptica que contemple la igualdad real de oportunidades y la no discriminación. Asimismo, se debe evitar toda presunción o generalización acerca de los riesgos sobre quiénes son las personas más expuestas. En el caso de las mujeres migrantes musulmanas, su experiencia laboral está atravesada por múltiples ejes de desigualdad que se combinan de manera particular. Por ello, el análisis de su salud y seguridad en el trabajo debe realizarse desde una perspectiva interseccional, capaz de identificar cómo estas categorías interactúan y agravan las situaciones de vulnerabilidad.

De igual modo, es imprescindible garantizar el acceso efectivo a la información y a la formación en materia de salud y seguridad laboral, eliminando las barreras lingüísticas y culturales que impiden la plena comprensión de los derechos y deberes laborales. La comunicación inclusiva, acompañada de materiales formativos en diferentes idiomas y adaptados a diversos niveles educativos, contribuye a reducir la desigualdad en el acceso a la prevención de riesgos y fortalece la capacidad de las trabajadoras para ejercer sus derechos. Por otro lado, resulta fundamental integrar la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas y acciones relacionadas con la igualdad y la prevención de la discriminación, especialmente en los planes de igualdad empresarial y en las estrategias institucionales de seguridad y salud laboral.

Una evaluación de riesgos verdaderamente inclusiva no se limita a identificar peligros físicos, sino que incorpora una mirada integral sobre las desigualdades estructurales que determinan la experiencia laboral de teniendo en cuenta las circunstancias concretas de las personas trabajadoras. Solo mediante un enfoque interseccional será posible garantizar el cumplimiento efectivo del principio europeo de igualdad y la protección de la salud de todas las personas.

5. CONCLUSIONES

La implementación de estrategias inclusivas y la colaboración entre la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales son esenciales para anticipar riesgos, prevenir accidentes y enfermedades, y preparar la respuesta a posibles crisis, contribuyendo así a un entorno laboral seguro y equitativo.

Además, la sensibilización social y empresarial juega un papel fundamental. En ambos contextos, es crucial fortalecer las campañas de sensibilización sobre la inclusión de género y diversidad, para erradicar estereotipos y promover una cultura laboral inclusiva. En este contexto, la creación de espacios de participación y diálogo son esenciales para garantizar que las trabajadoras puedan acceder a sus derechos y denunciar situaciones de abuso o discriminación.

La OIT sostiene que la implementación de mecanismos participativos y la adopción de un enfoque de género en las políticas laborales contribuyen significativamente a mejorar la equidad y la eficacia de las políticas de empleo logrando mayores avances en inclusión. Estos mecanismos deben involucrar a los empleadores, sindicatos y las propias trabajadoras en el proceso de toma de decisiones, asegurando que las políticas laborales sean realmente efectivas y reflejen las necesidades de todos los grupos de trabajadoras, en especial las migrantes y las pertenecientes a sectores más vulnerables¹⁷.

¹⁷ OIT. *Manual de recursos de información. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Empleo, 2011.