

TEMARIO ESPECIFICO EDUCADOR SOCIAL

TEMA 1. Legislación básica. Conceptualización del término necesidades específicas de apoyo educativo. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Ley de educación de Andalucía.

La legislación básica que se aplica es la: Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Como comenzaba afirmando la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), las sociedades actuales conceden gran importancia a la educación que reciben sus jóvenes, en la convicción de que de ella dependen tanto el bienestar individual como el colectivo. Mientras que para cualquier persona la educación es el medio más adecuado para desarrollar al máximo sus capacidades, construir su personalidad, conformar su propia identidad y configurar su comprensión de la realidad, integrando la dimensión cognoscitiva, la afectiva y la axiológica, para la sociedad es el medio más idóneo para transmitir y, al mismo tiempo, renovar la cultura y el acervo de conocimientos y valores que la sustentan, extraer las máximas posibilidades de sus fuentes de riqueza, fomentar la convivencia democrática y el respeto a las diferencias individuales, promover la solidaridad y evitar la discriminación, con el objetivo fundamental de lograr la necesaria cohesión social.

Esta ley, no la vamos a desarrollar porque podéis consultarla en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>

TEMA 2. TÉCNICAS DE MODIFICACIÓN DE CONDUCTA. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA. PROCEDIMIENTO DE PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE MODIFICACIÓN DE CONDUCTA

Introducción

1.1-¿Que es la modificación de la conducta?

La modificación de la conducta consiste en la aplicación sistemática de principios de aprendizaje y de la psicología experimental con el objetivo de eliminar, disminuir o cambiar conductas que no son adaptativas. Para ello se utilizan técnicas que han contrastado experimentalmente su eficacia en problemas y sujetos semejantes.

Se consideran conductas inadaptativas aquellas que acarrear sufrimiento, insatisfacción, malestar o problemas a la persona o le impiden desarrollarse o alcanzar sus objetivos vitales a medio o largo plazo. ¿Qué entendemos por conducta?

Al hablar de la conducta hay que tener en cuenta:

- El proceso de evaluación de la conducta, la modificación de la conducta concibe los problemas de las personas como formas operativas por lo que se formula en términos que se puedan observar, medir, establecer hipótesis sobre su origen y mantenimiento y contrastar su cambio tras la intervención.
- La concepción de la disfuncionalidad ya que en el caso de técnicas de modificación de conducta se evitan los términos normalidad o anormalidad y prefieren referirse a los problemas de las personas como déficit o excesos comportamentales.
- La modalidad de análisis se suelen centrar en las contingencias presentes y los estímulos del entorno inmediato que mantienen o perpetúan la conducta.



El término modificación de conducta se ha distinguido del de terapia de conducta haciendo la siguiente distinción:

- 1-Modificación de conducta---técnicas desarrolladas desde el condicionamiento operante.
- 2-Terapia de conducta ---aplicación de los procedimientos derivados del condicionamiento clásico

Y en otras ocasiones se han hecho distinciones entre ambas basadas en el campo o ámbito de intervención:

- Terapia de la conducta-- actividad clínica del psicólogo conductual (psicoterapeuta que trata los trastornos mentales o psicológicos)
- Modificación de la conducta--- ámbito de acción más amplio que abarca el análisis y la intervención en comportamientos humanos en múltiples contextos (educativos, empresariales, penitenciarios, institucionales, ciudadanos, deportivos, comerciales, publicitarios, etc.

Hoy en día se integran las dos denominaciones bajo el nombre de modificación de la conducta.

El análisis aplicado de la conducta(AAC) se emplea para hablar de un análisis cuyo objetivo es establecer la relación causal entre las variables que controlan la conducta, con independencia del ámbito en que estas relaciones se produzcan, más en entornos con internamiento que en los ambulatorios.

1.2-La conducta

La conducta es elemento crucial del análisis del modificador de conducta. Por ello hay que definir que es la conducta.

La conducta o comportamiento se entiende como la conexión que se establece entre un tipo de acción o respuesta del organismo y una situación ambiental concreta. La conducta incluye los componentes de una interacción: la acción, reacción o respuesta del organismo y los elementos estímulares del campo en que esta sucede. Por ello se puede decir que la conducta es, por definición, aprendida, ya que el objeto de análisis no es tanto una "acción del organismo" como una "conexión" entre esa acción y la situación ambiental concreta. Los estímulos y las reacciones se dan ya de entrada sin necesidad de aprendizaje, pero es la unión, conexión o interacción sobre la que el modificador de conducta realiza su análisis y la que tiene en cuenta para su intervención.

Ejemplo de una conducta específica y no problemática podría ser: "un hombre anda hacia el otro lado de la calle cuando el semáforo se pone en rojo y los coches se detienen".

La conducta no es "anda", sino esa acción de andar en conexión con otros elementos del campo (la calle, el semáforo en rojo y la parada de los coches). Lo que es una conexión aprendida pues solo cruza cuando ciertos elementos se dan (semáforo en rojo, coches parados). Es intencional, tiene un propósito (cruzar la calle)

Esto confiere a la conducta su carácter propositivo y la vuelve irreductible de lo biológico, que no es aprendido. El establecimiento de relaciones es el aprendizaje.

Por lo tanto, no se le debe llamar conducta a alguien que *saliva al caer unas gotas de limón en su lengua, o si mueve la pierna al golpearle con un martillo en la rótula, o si llora de dolor porque la aguja de una jeringuilla penetra en su brazo*, a esto se le debe denominar como reacciones, reflejos o respuestas porque no son aprendidos.



Pero si al cabo de varias experiencias similares como cuando se *saliva ante la mera contemplación del limón o si un niño llora y tiembla al ver un a un hombre vestido con una bata blanca que lleva una jeringuilla en la mano*, se trata de conductas, pues se han tenido que establecer (en un momento de la historia personal) esas conexiones, ya sea por condicionamiento clásico, operante o vicario.

Por otro lado, existen respuestas o reacciones manifiestas muy complejas. *Por ejemplo, un sujeto infectado por la sífilis es posible que muestre, en la fase terciaria de la enfermedad, reacciones hostiles hacia los demás, creencias delirantes de grandeza, apatía extrema, profundos cambios vegetativos, etc. Del mismo modo, cuando un alcohólico está sufriendo un delirium tremens (abstinencia alcohólica) puede presentar alteraciones perceptivas (ver insectos inexistentes) y acciones sumamente agitadas, producto directo de la falta de la sustancia hacia la que ha desarrollado la tolerancia.*

En estos casos no estamos ante conductas aprendidas que se mantienen por sus consecuencias sino de reacciones orgánicas, aunque incluyan muchos movimientos o sistemas y se prolonguen en el tiempo. Aunque la historia de aprendizaje del sujeto se puede ver afectado por estos factores genéticos, lo que guarda relación con dar unas u otras creencias, unas percepciones u otras y unas acciones determinadas

En algunos casos hay discusiones sobre ciertos cuadros psicológicos como trastorno por déficit de atención con hiperactividad, depresiones, esquizofrenias o las obsesiones, pues para los postulantes de un modelo médico las manifestaciones (o síntomas) pueden considerarse reacciones biológicas, mientras que para los que abogan por un modelo psicológico resultan conductas aprendidas, que obedecen directamente a las contingencias del medio.

Si bien no se puede negar que los ciclos de euforia y depresión de un cuadro como el trastorno bipolar tienen componentes orgánicos, tampoco se puede hablar exclusivamente de reacciones, pues en la forma y en el contenido que adoptan los síntomas (aun en el grado de los delirios y las alucinaciones) pueden encontrarse elementos aprendidos.

E(D) -----R----E (R+). ED : estímulo DISCRIMINATIVO
R: RESPUESTA
ER+_ ESTIMULO REFORZADOR POSITIVO(EL CONSECUENTE QUE MANTIENE LA CONDUCTA)

Podemos formular la definición de conducta del condicionamiento operante o instrumental como:

Ed: Luz roja del semáforo y detención de los coches
R: andar
E: llegar a la otra acera(si era eso lo que se pretendía)

Ninguno de estos elementos constituye por sí solo una conducta es la conexión aprendida entre todos ellos. Y si existiera algún problema se actuaría sobre los elementos o los vínculos de la conducta. Por ejemplo consiguiendo que no se de la R ante un Ed inadecuado, o que la R tenga otra morfología(intensidad o rapidez).

Pero en el condicionamiento clásico o pavloviano nos encontramos con:

Por ejemplo el del niño que empieza a llorar (RC) al ver a un hombre vestido con una bata blanca (EC). En este caso, la conducta es la vinculación que, tras ensayos previos, se ha producido entre ese estímulo (hombre con la



bata blanca) con esa respuesta (llanto).

La misión del modificador de conducta, en este caso, consistirá en deshacer la relación entre ambos elementos de la interacción si por su intensidad o invariabilidad llega a convertirse en una conducta inadaptada.

Los estímulos discriminativos lo son para toda una cadena de conductas y no solo para una respuesta para obtener un estímulo. *Por ejemplo, si alguien está esperando una hora determinada para efectuar una serie de llamadas y resolver un problema financiero, el momento en que llega la hora prevista (además de, por ejemplo, estar solo) es el estímulo discriminativo para toda una compleja conducta como es efectuar llamadas y tratar de convencer a unas personas, y en la que el reforzador sería el resolver su problema económico.* Por ello se realiza un análisis tanto molar como molécula.

También mencionar que en la vida real suelen actuar de forma simultánea la conducta respondiente y la operante.

Para poder elaborar la planificación de un tratamiento es necesario describir de forma concreta y operativa cualquier conducta objeto de intervención (que sean observables y se puedan manipular). Para ello deben identificarse los Ed de una respuesta, cómo es esa respuesta (duración, estabilidad, frecuencia, intensidad, etc.) y qué reforzadores la mantienen (cómo son, cuándo se obtienen, si son a corto o largo plazo, etc.). *Así, por ejemplo, para el modificador de conducta resulta más práctico saber que un niño grita y tira al suelo sus juguetes cuando se le dice que vaya a acostarse que afirmar que tal niño es caprichoso.*

Las etiquetas diagnósticas (depresión, ansiedad, etc) son habituales entre los psicólogos-conductuales, permiten intercambiar una información general rápida, para investigar procedimientos útiles para conjuntos de pacientes.

Pero es crucial decir cuáles son específicamente las conductas que realiza la persona etiquetada para su posterior tratamiento.

Los diagnósticos no me dicen causa u origen del comportamiento. *Por tanto, no se cree que alguien llore, no se asee, refiera pensamientos autolíticos, coma poco, no se concentre, no quiera relacionarse, etc., porque padezca una depresión mayor; o que un niño esté inquieto y no preste atención porque tenga un déficit de atención con hiperactividad.* La causa o el origen me lo dice la historia de aprendizaje (estímulos, refuerzos, etc) del sujeto.

Y por último otro inconveniente de las etiquetas es que generan problemas sociales por lo que connotan para la gente (estigmatización), además puede generar una actitud pasiva en el sujeto, el cual espera a que los médicos le receten algo que le pueda mejorar.

1.3-Principios de la modificación de la conducta

- La modificación de la conducta parte de la base de los principios del aprendizaje y de la psicología experimental humana (es frecuente empezar con un desarrollo teórico, posteriormente pasar a la práctica con animales y por último con humanos, esta última es la fuente teórica y empírica de las técnicas que se usan hoy en día)
- La diferencia entre conducta normal y anormal no es cualitativa. La conducta se denomina anormal por convención social. Para la modificación de la conducta realmente una conducta anormal es una conducta inadaptable que se aprende y se puede desaprender igual que la conducta normal (se basan en los mismos principios de aprendizaje).



Por ello se prefiere prescindir de etiquetas diagnósticas y centrarse en la concreción de las conductas particulares.

- Centrarse en las conductas problema actuales(sin creer que sean señal de otras alteraciones), defendiendo que estas conductas se explican por la historia de aprendizaje junto a las variables estimulares que actualizan la historia. Las condiciones que iniciaron el desarrollo del problema pueden no ser las mismas que las que existen actualmente, tener consciencia de las causas iniciales de un problema es importante pero es lo actual lo que puede modificar las conductas del sujeto. Por lo tanto, el objetivo son las conductas del presente.
- Molecular y molar. Tiene en cuenta manifestaciones simples o mas amplias de la conducta. *Así, por ejemplo, un niño puede presentar diversas conductas inadaptadas (no levantarse de la cama, no comer adecuadamente, pelearse con sus hermanos, tardar mucho en vestirse, etc.) conectadas entre sí, pero el hecho de abordar una no tiene por qué suponer la mejora en las otras.* En estos casos, el abordaje debe tener un carácter global igualmente, se considera que pueden existir conductas problemáticas secundarias a otras primarias. *Por ejemplo, un sujeto puede recurrir a la bebida o al juego por problemas de ansiedad. En estas circunstancias, únicamente con el tratamiento de las manifestaciones de ansiedad se garantiza el éxito en la intervención.* De hecho, se considera que es la falta de atención a los problemas primarios lo que explica la posible reaparición de "síntomas" o que las técnicas de intervención no lo resuelvan después de un tiempo razonable.
- Las conductas pueden ser abiertas y observables por encubiertas (pensamientos, cogniciones, sentimientos, etc). Se tratan por igual, aunque las encubiertas sean mas complejas al ser una característica exclusiva de los seres humanos. Si alguien explica que hace algo por que le gusta o porque tiene miedo, está justificando la conducta pero esta explicación no es suficiente hasta que se encuentra la historia de reforzamiento que explica el origen de esos pensamientos.

Cuando se trata de cambiar estas respuestas internas(pensamientos, etc), se valora el correlato observable que pueden poseer el pensar de una forma u otra por ejemplo.

- Manipulación de variables del entorno, esto lo puede realizar el sujeto (técnicas de autocontrol o autoinstrucción) o ayudándose de amigos, familiares, personal de una institución, etc.
- Durante la evaluación y la intervención hay que verificar empíricamente las hipótesis y los resultados. Lo que explica el uso de registros de conducta, los seguimientos tras la intervención y la formulación de hipótesis funcionales.
- Hay técnicas de contrastada eficacia para el tratamiento de determinados problemas y modelos generales que explican el origen o el mantenimiento de las conductas problema, pero es crucial la adaptación al caso. Hay que analizar las variables contextuales de cada caso y en función de eso ver como implementar las técnicas. Casi nunca se puede abordar exclusivamente con una sola técnica

Bases teóricas y experimentales

Las bases teóricas y experimentales de la modificación de conducta surgen fundamentales tras los estudios de Thorndike 1898 y de Skinner 1938



Thorndike realizó experimentos con animales en los que éstos (perros, gatos o pollos) eran encerrados en las que él llamaba “cajas-problema”. Para poder escapar de estas cajas y acceder a la comida que tenían visible, los animales debían mover un cerrojo o presionar una palanca.

Caja de Skinner desarrollada a partir de las "cajas-problema" de Thorndike).

A partir de aquí, Skinner desarrolló dicho modelo utilizando el término de condicionamiento operante. Su principio básico era que las conductas se aprenden y se mantienen como resultado de sus consecuencias, sentando así la importancia del ambiente. Skinner llama conductas operantes a aquellas que pueden ser controladas mediante la alteración de sus consecuencias; así, el sujeto realiza una conducta operante cuando ésta produce unas consecuencias en el medio, que a su vez pueden controlar dicha conducta

Pero, además, para que podamos cambiar la conducta mediante la alteración de sus consecuencias, éstas deben ser contingentes a la conducta. Es decir, las consecuencias deben producirse justo después de la aparición de la conducta.

Los procedimientos en los que se basan las técnicas de modificación de conducta del condicionamiento operante son el reforzamiento, el castigo, la extinción y el control de estímulos

1.4-Campos de aplicación

Las técnicas de modificación de conducta ayudan en muchos campos, como a los niños autistas que consiguen, en muchos casos, comunicarse eficazmente con las personas de su entorno, los discapacitados cognitivos ganan autonomía, las personas se liberan de sus fobias o de su ansiedad, muchos obsesivos dejan de llevar a cabo sus rituales, las personas deprimidas recuperan la alegría y el sentido de sus vidas, miles de personas con drogodependencias abandonan su consumo, sujetos con dolencias coronarias incorporan conductas seguras que salvaguardan su salud, enfermos de demencias mantienen hábitos adecuados y los atletas alcanzan sus objetivos deportivos.

Campos de actuación más desarrollados de la modificación de la conducta:

- **Ámbito clínico** : muchos de los tratamientos recomendados se derivan de la modificación de conducta.

Encontramos intervenciones eficaces como la de la exposición (gradual o masiva, en vivo o en imaginación,etc), la relajación muscular progresiva para la ansiedad o la implementación de actividades para los cuadros depresivos, también hay intervenciones para problemas de pareja y trastornos sexuales, para trastornos de la conducta alimentaria (anorexia y bulimia), para las adicciones, para los trastornos psicóticos (en particular para la esquizofrenia) y para multitud de trastornos o problemas clínicos y de conducta en la infancia. Estos problemas no se resuelven siempre, falta investigación para garantizar la eficacia en todos los casos. Es imprescindible la colaboración entre el terapeuta y paciente.

Se han conseguido mejoras con problemas graves en la infancia (trastornos del espectro autista). Por ejemplo, los trabajos de Ivor Lovaas con modificación de conducta en niños autistas han demostrado que es posible incrementar las conductas sociales, eliminar la autoestimulación y desarrollar las habilidades lingüísticas.

Y en cuanto a la disfunción cognitiva(retraso mental) con el tratamiento de elección, no se vuelven más inteligentes pero consiguen llevar una vida más autónoma y normalizada(*control de esfínteres, que se alimenten, se vistan y se laven por sí solos, que desarrollen habilidades sociales básicas para relacionarse más eficazmente, que mejoren su comunicación y que sepan*



cuidar mejor de sí mismos, evitando los peligros que puede suponerles desplazarse por la ciudad sin compañía)



- **Ámbito de la salud y del cuidado personal** : muchas enfermedades con mayor mortalidad (también influye la genética) guardan relación con los comportamientos. Por ello hay terapias para problemas como el tabaquismo, el consumo excesivo de alcohol o la obesidad.

Tener enfermedades como la diabetes, procesos tumorales, bronquitis, asma entre otros implica cambiar el estilo de vida, afrontar situaciones nuevas y adaptarse a ellas. Para ello en muchos casos se necesita modificar la conducta, se suele realizar en hospitales.

Programas para sujetos que arriesgaban su salud por posibles contagios, *gracias a ello se aumentó el uso de preservativos, guantes, los toxicómanos han estado más dispuestos a desechar las jeringuillas tras un único uso y a no compartirlas.*

La medicina conductual (salud+enfermedad+comportamiento) desarrolla tratamientos eficaces contra el estrés, migrañas, problemas de circulación sanguínea, trastornos del sueño e incluso miopía.

Gerontología: personas mayores consiguieron cambiar hábitos y acostumbrarse a las pérdidas que van ligadas a la edad. Incluso ha mejorado su calidad de vida con actividades estimulantes. Se lleva a cabo dentro de las residencias geriátricas o de forma ambulatoria y con asesoramiento a familiares.

- **Ámbito educativo (problemas de aprendizaje):** procedimientos estandarizados para *mejorar la lectura y su comprensión, corrección de disgrafías, dislalias, etc.* Mejorar el rendimiento de docentes y alumnos y a aprender métodos de estudio. Fred Keller desarrolló el Sistema de Institución Personalizada (SIP) que mejoraba el aprendizaje complejo. Muchos sistemas educativos implantados albergan rasgos del modelo

de Keller.

Muchas veces el rendimiento se ha visto perjudicado por el mal comportamiento del alumno, por ello las técnicas de manejo de contingencias como el tiempo fuera, la economía de fichas, la extinción, reforzamiento diferencial, la saciación, la sobrecorrección entre otros han propiciado la eliminación de los castigos físicos y un mejor rendimiento.

- **Ámbito comunitario:** Métodos como el control estimular puede emplearse con mucha eficacia y bajo coste económico para mejorar la salud ciudadana tanto para el ámbito individual como para el colectivo.

Por ejemplo, se puede incrementar la seguridad vial, el reciclaje de basuras o el ahorro de energía y de agua, integración de los colectivos inmigrantes (sensibilizando sobre su situación, logrando una mejor

Procedimiento de puesta en funcionamiento de programas de modificación de conducta

1. Recogida de datos para identificar el problema y ver quién debe realizar el tratamiento. Consiste en rellenar un formulario con la historia personal del sujeto: nombre, dirección, edad, estado civil y una descripción breve de por qué quiere cambiar. Además, se verá qué especialista es más adecuado para la intervención y se verá si su conducta atenta contra la seguridad de las personas como ocurre por ejemplo en los casos de pedofilia.



2. Evaluación previa al tratamiento. Se realiza una evaluación conductual (Análisis Funcional de la Conducta) para saber la dimensión del problema antes de la introducción del programa de modificación de conducta. Supone la recogida y análisis de datos e información con el fin de identificar y describir los objetivos comportamentales, especificar las causas probables del comportamiento, elegir las estrategias de intervención más adecuadas para modificarlo y evaluar los resultados del tratamiento.
3. Fase de tratamiento. Una vez evaluada la conducta problemática, los especialistas idearán un programa para lograr la mejora de esa conducta. Los programas de modificación de conducta implican la observación y el registro continuo del comportamiento a lo largo del tratamiento
4. Fase de seguimiento. En esta última fase se observa atentamente si se mantienen los avances conseguidos en el tratamiento una vez concluido éste.

Características de la conducta a registrar

- Topografía.
- Cantidad: Frecuencia, duración.
- Intensidad.
- Control de los estímulos.
- Latencia.

Estrategias para registrar la conducta

Según Martin y Pear (2007, pp. 297-298) para registrar la conducta se utilizan las siguientes estrategias:

- Registro continuo: Recoge todas las apariciones del comportamiento durante un período concreto.
Registro por intervalos: Se selecciona un período específico en el que se va a observar y registrar todas las apariciones del comportamiento.
- Registro de intervalo parcial: Sólo se registra la conducta de manera dicotómica (si aparece la conducta en un intervalo de tiempo concreto o no aparece).
- Registro de intervalo completo: Sólo se registra la conducta si persiste durante un intervalo de tiempo completo.
- Registro de muestreo temporal: Se puntúa una conducta como presente o ausente en intervalos de tiempo breves y temporales.
- Muestreo temporal momentáneo: Registro dicotómico de momentos puntuales, como por ejemplo; las horas en punto.
- Observación y registro: Se puede dar un tiempo breve para observar y el mismo para registrar las conductas

Programas de modificación de conducta en personas mayores

El objetivo es ayudar a las **personas mayores** a recuperar ciertos **comportamientos habituales** que con la edad habían perdido, como la destreza y las habilidades necesarias para poder funcionar de forma autónoma. Uno de los aspectos más importantes es en el deterioro de las actividades de la vida diaria, ayudando a las personas a recuperar y mejorar lo máximo posible su calidad de vida.



Las **fases de las técnicas de modificación de conducta** están adaptadas a la metodología de trabajo de un terapeuta ocupacional o educador social. Empiezan por una primera evaluación del problema, después intervienen, ejercitan y finalizan con un seguimiento para ver y estudiar los resultados. Mediante este tipo de programas de intervención para la rehabilitación o recuperación funcional, la persona va a aprender una serie de habilidades que le permitan enfrentarse a sus problemas. Este tipo de tratamiento se puede realizar de forma individual o en grupo, aprovechando diferentes patologías o problemas que tenga una o varias personas.

Normalmente, la forma de trabajar es mediante **reforzamiento positivo**, es decir, dando al sujeto una recompensa o premio cada vez que realice una determinada conducta, consiguiendo que ésta se repita con mayor frecuencia. Para ello, se debe seleccionar de manera adecuada el comportamiento cuya frecuencia se quiere incrementar, y elegir el reforzador que se va a utilizar

Categorías de reforzamiento positivos utilizados como técnicas de modificación de conducta:

- Reforzadores sociales: gestos de aprobación, elogios, palmaditas o abrazos
- Reforzadores de actividad: ver la televisión, mirar por la ventana, ojear una revista.
- Reforzadores de consumo: golosinas, refrescos, galletas.
- Reforzadores de posesión: sentarse en el sillón favorito o disfrutar en exclusiva de algún objeto durante un periodo de tiempo.
- Reforzadores manipulativos: permitirle jugar a su juego favorito.

Las áreas sobre las que actúan las **técnicas de modificación de conducta** que se aplican, son muy diversas. Podemos realizar una clasificación:

- **Habilidades de la vida diaria:** se refiere a una serie de conductas instrumentales que toda persona debe poder realizar habitualmente para poder vivir de forma autónoma e independiente, como el aseo personal, vestirse o alimentarse.
- **Habilidades sociales:** las personas van perdiendo con la edad la capacidad de relacionarse socialmente. Normalmente en este apartado se trabajan dos tipos de competencias, las habilidades de comunicación y las de conversación. Este tipo de tratamiento les permitirá relacionarse mejor con otras personas.
- **Habilidades intelectuales:** hablamos en este caso de la habilidad para recordar información personal básica, localizar correctamente áreas y lugares, y orientarse en el tiempo con el uso adecuado de herramientas de ayuda externa como calendarios o relojes.
- **Conductas depresivas:** es una de las manifestaciones más frecuentes entre personas mayores. Estas provocan una baja autoestima en el sujeto y una baja participación en actividades reforzantes y gratificantes. Este tipo de comportamientos se explican por la serie de cambios y pérdidas psicosociales. En este caso, el tratamiento irá orientado a



enseñar a estas personas habilidades cognitivas y de conducta para compensar el impacto negativo de estas pérdidas.

Tema 3. La observación educativa. La observación como método evaluativo. Tipología de la observación. El informe educativo. Diversidad tipos de informe. Objetivos, métodos resultados y conclusión

1. La observación educativa.

La observación educativa es un proceso en el que se recopila información sobre el desarrollo y el aprendizaje de los estudiantes, así como sobre las prácticas pedagógicas de los docentes. Se lleva a cabo con el propósito de obtener datos objetivos que permitan analizar y comprender mejor el entorno educativo, identificar fortalezas y debilidades, y tomar decisiones informadas para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

La observación educativa puede tener diversos propósitos, entre ellos:

1. Obtener información sobre el desempeño de los estudiantes: La observación permite recopilar datos sobre el nivel de participación de los estudiantes, su grado de comprensión de los contenidos, sus habilidades sociales y emocionales, entre otros aspectos relevantes para su aprendizaje.
2. Evaluar la práctica docente: La observación puede utilizarse para evaluar las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes, su capacidad para involucrar y motivar a los estudiantes, su manejo del tiempo y la organización del aula, entre otros aspectos relacionados con su desempeño profesional.
3. Analizar el clima educativo: La observación permite evaluar el ambiente de aprendizaje en el aula, incluyendo la calidad de las interacciones entre los estudiantes y el docente, el nivel de participación y colaboración entre los alumnos, y la existencia de un entorno inclusivo y respetuoso.
4. Identificar necesidades y áreas de mejora: La observación educativa puede ayudar a identificar necesidades específicas de los estudiantes, detectar dificultades de aprendizaje, identificar aspectos de la enseñanza que requieren mejoras y proporcionar información para la toma de decisiones en cuanto a la planificación de intervenciones educativas

Tipología de la observación

1. Según el grado de participación del observador:

- Observación no participante: El observador se mantiene al margen de la situación que está siendo observada y no interactúa con los participantes.
- Observación participante: El observador se involucra activamente en la situación, interactuando con los participantes y formando parte de la dinámica observada.

2. Según el nivel de estructuración de la observación:

- Observación no estructurada: El observador no sigue un plan o guía preestablecida, sino que registra y recopila información de manera más libre y abierta, adaptándose a lo que ocurre en el contexto observado.



- Observación estructurada: El observador sigue un plan o guía previamente establecida, que incluye categorías o aspectos específicos a observar. Esto permite una recopilación de datos más sistemática y cuantificable.

3. Según el enfoque de la observación:

- Observación focalizada: Se centra en aspectos específicos o variables de interés predefinidas antes de la observación. El observador busca recopilar información detallada sobre esas variables.
- Observación global: Se realiza una observación amplia y general
- intenta obtener una visión completa del contexto y las interacciones en su conjunto.

4. Según el contexto de la observación:

- Observación naturalista: La observación se lleva a cabo en el entorno natural y habitual de los participantes, sin intervención o manipulación externa.
- Observación experimental: Se realiza en un entorno controlado, donde se manipulan variables o se aplican intervenciones específicas para analizar su efecto en el comportamiento o los resultados observados.

Es importante destacar que la observación educativa debe llevarse a cabo de manera ética y respetuosa, teniendo en cuenta la confidencialidad de los datos recopilados y obteniendo el consentimiento informado de los participantes cuando sea necesario. Los resultados de la observación educativa se utilizan para la toma de decisiones basadas en evidencia y la implementación de mejoras en el ámbito educativo.

2.El informe educativo. Tipos de informe: objetivos, métodos, resultados y conclusión

Un informe educativo es un documento que resume y presenta los resultados de una evaluación o investigación educativa. Proporciona información detallada sobre un tema específico relacionado con la educación, como el rendimiento estudiantil, la calidad de la enseñanza, el impacto de una intervención educativa, entre otros aspectos relevantes.

Un informe educativo suele contener los siguientes elementos:

1. Introducción: Presenta el contexto y el propósito del informe, estableciendo el marco conceptual y los objetivos de la evaluación o investigación.
2. Metodología: Describe los métodos utilizados para recopilar datos, como la observación, entrevistas, pruebas, cuestionarios, entre otros. Explica cómo se seleccionaron las muestras y cómo se analizaron los datos.
3. Resultados: Presenta los hallazgos y los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación o investigación. Puede incluir gráficos, tablas o estadísticas para ilustrar los datos recopilados. Los resultados deben ser claros, objetivos y relacionados directamente con los objetivos establecidos.
4. Análisis e interpretación: Se analizan los resultados obtenidos y se proporciona una interpretación de los mismos. Se exploran las implicaciones y las conclusiones que se pueden extraer de los datos recopilados. Además, se puede realizar una comparación con investigaciones o evaluaciones anteriores, así como se pueden identificar fortalezas y áreas de mejora.



5. Conclusiones y recomendaciones: Resumen las conclusiones clave y se ofrecen recomendaciones para mejorar la práctica educativa, basadas en los resultados y el análisis realizado. Estas recomendaciones pueden dirigirse a docentes, directivos, responsables de políticas educativas u otros actores relevantes.

Es importante que el informe educativo esté bien estructurado, sea claro y coherente en su presentación de los datos y su análisis. Además, debe estar respaldado por fuentes confiables y datos verificables. Los informes educativos se utilizan para informar y guiar la toma de decisiones en el ámbito educativo, brindando evidencia y recomendaciones para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Existen diversos tipos de informes que se utilizan para abordar diferentes aspectos y objetivos. A continuación, se describen algunos de los tipos de informes educativos más comunes:

1. Informe de evaluación del rendimiento estudiantil: Este informe se enfoca en evaluar y describir el rendimiento académico de los estudiantes. Puede incluir información sobre los logros alcanzados, las fortalezas y debilidades de los estudiantes, y sugerencias para mejorar su desempeño.
2. Informe de evaluación del docente: Se centra en evaluar el desempeño de los docentes, incluyendo aspectos como las estrategias de enseñanza utilizadas, la relación con los estudiantes, la gestión del aula y la colaboración con otros profesionales. Estos informes pueden ser utilizados para ofrecer retroalimentación y apoyo al desarrollo profesional del docente.
3. Informe de investigación educativa: Este tipo de informe presenta los resultados de una investigación llevada a cabo en el ámbito educativo. Puede abordar temas como la efectividad de una intervención educativa, la implementación de políticas educativas, la evaluación de programas educativos, entre otros. Estos informes suelen incluir una descripción de la metodología utilizada, los hallazgos obtenidos y las conclusiones derivadas de la investigación.
4. Informe de evaluación institucional: Se centra en evaluar la calidad y el funcionamiento de una institución educativa en su conjunto. Puede abarcar aspectos como la gestión administrativa, el clima escolar, la infraestructura, los recursos educativos y la participación de los estudiantes y las familias. Este informe proporciona una visión general de la institución y puede ser utilizado para identificar áreas de mejora y tomar decisiones para su desarrollo.
5. Informe de evaluación de programas o proyectos educativos: Este tipo de informe evalúa la implementación y el impacto de un programa o proyecto educativo específico. Puede incluir información sobre los objetivos del programa, las actividades realizadas, los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas. Estos informes son útiles para determinar la efectividad y la relevancia de los programas educativos y realizar ajustes para mejorar su implementación.

En cuanto a los métodos utilizados en la elaboración de los informes educativos, pueden incluir:

- Recopilación de datos mediante observación, entrevistas, cuestionarios, pruebas estandarizadas u otras herramientas de evaluación.
- Análisis de datos cuantitativos, como estadísticas y datos numéricos.
- Análisis de datos cualitativos, como la interpretación de respuestas abiertas en cuestionarios o el análisis de transcripciones de entrevistas.
- Revisión de la literatura existente sobre el tema específico del informe.
- Análisis comparativo con estudios o informes similares previos.



- Consulta y colaboración con expertos en el campo educativo.

La elección de los métodos dependerá de los objetivos del informe y de la naturaleza de los datos requeridos para responder a las preguntas de investigación o evaluación planteadas

Tema 4. Conflicto y la agresión. Teorías del conflicto y la agresión. La socialización como factor importante en la adquisición de conductas agresivas

El conflicto y la agresión son fenómenos relacionados pero distintos en el ámbito de las relaciones humanas. A continuación, se explican ambos conceptos:

Conflicto: El conflicto se refiere a la existencia de diferencias, discrepancias o desacuerdos entre individuos o grupos. Puede surgir debido a intereses, valores, objetivos o necesidades contrapuestas. El conflicto puede manifestarse en diferentes niveles, desde conflictos interpersonales hasta conflictos a gran escala, como conflictos internacionales. El conflicto no necesariamente implica violencia o agresión, ya que puede ser abordado de manera constructiva y respetuosa.

Agresión: La agresión, por otro lado, se refiere a comportamientos que causan daño, intencionalmente o no, a otras personas. Puede manifestarse en diferentes formas, como violencia física, verbal, emocional o psicológica. La agresión puede ser dirigida hacia uno mismo (autoagresión) o hacia los demás. Puede ser provocada por diversos factores, como la frustración, la ira, los conflictos no resueltos, los desequilibrios de poder o las influencias sociales negativas.

Es importante destacar que el conflicto en sí mismo no es negativo. Puede ser una oportunidad para el crecimiento personal, el aprendizaje y el cambio. Sin embargo, la manera en que se aborda el conflicto y la forma en que se canalizan las emociones y las diferencias pueden determinar si se produce agresión o si se encuentra una solución pacífica y constructiva.

Es fundamental promover habilidades de comunicación, empatía, resolución de conflictos y manejo de emociones para evitar que los conflictos escalen hacia la agresión. La educación y la promoción de valores de respeto, tolerancia y resolución pacífica de conflictos son herramientas clave para prevenir la agresión y fomentar relaciones saludables y pacíficas.

Teorías del conflicto y la agresión

Existen varias teorías que intentan explicar el conflicto y la agresión desde diferentes perspectivas. A continuación, se presentan algunas de las teorías más conocidas:

1. **Teoría de la agresión instintiva:** Esta teoría, propuesta por Sigmund Freud, sostiene que la agresión es un impulso innato y biológico presente en todos los seres humanos. Según Freud, la agresión es un resultado de la interacción entre el instinto de muerte (llamado "pulsión de muerte") y la represión social de este instinto.
2. **Teoría del aprendizaje social:** Esta teoría, desarrollada por Albert Bandura, sugiere que la agresión se aprende a través de la observación y la imitación de modelos agresivos. Según esta perspectiva, los individuos aprenden comportamientos agresivos al observar a otros que son recompensados o no son castigados por su agresión.
3. **Teoría de la frustración-agresión:** Esta teoría, propuesta por John Dollard y Neal Miller, sostiene que la agresión surge como respuesta a la frustración. Cuando los individuos experimentan obstáculos o barreras que les impiden alcanzar sus metas, pueden sentirse frustrados y manifestar su agresión como una forma de liberar esa frustración.
4. **Teoría del conflicto social:** Esta teoría se basa en el enfoque sociológico y sostiene que el conflicto surge como resultado de las desigualdades y las luchas por el poder, los recursos y los intereses entre diferentes grupos sociales. Según esta perspectiva, el conflicto es una parte inherente de las relaciones sociales y puede manifestarse a nivel interpersonal, grupal o societal.



5. Teoría de la desinhibición: Esta teoría, desarrollada por Leonard Berkowitz, sugiere que la agresión puede ser desinhibida por factores ambientales o situacionales. Por ejemplo, la presencia de armas, el consumo de alcohol u otras sustancias, o la observación de comportamientos agresivos pueden disminuir las inhibiciones sociales y aumentar la probabilidad de conductas agresivas.

Estas teorías ofrecen diferentes perspectivas para comprender el conflicto y la agresión, y es importante destacar que la realidad es compleja y puede involucrar múltiples factores interrelacionados. La comprensión y el abordaje del conflicto y la agresión requieren una visión multidisciplinaria y considerar diversos factores individuales, sociales y cultural.

La socialización como factor importante en la adquisición de conductas agresivas

La socialización juega un papel crucial en la adquisición de conductas agresivas en los individuos. A medida que las personas interactúan con su entorno social, aprenden normas, valores, actitudes y comportamientos que pueden influir en su forma de expresar la agresión. Aquí hay algunas formas en las que la socialización puede contribuir a la adquisición de conductas agresivas:

1. Modelado: Los individuos tienden a imitar los comportamientos que observan en su entorno, especialmente aquellos que son reforzados o no castigados. Si se observa y se recompensa la agresión en el entorno social (por ejemplo, en la familia, en los medios de comunicación, entre los pares), es más probable que los individuos adopten y reproduzcan esas conductas agresivas.
2. Reforzamiento: La socialización implica la internalización de normas y valores sociales, y la forma en que se recompensan o castigan ciertos comportamientos. Si los individuos son recompensados o no castigados por mostrar agresión en su entorno social, es más probable que continúen manifestando dichas conductas agresivas.
3. Aprendizaje de roles de género: La socialización también puede influir en la adquisición de conductas agresivas a través del aprendizaje de roles de género. En algunas sociedades, se espera que los hombres sean más agresivos y dominantes, mientras que se espera que las mujeres sean más pasivas y cuidadosas. Estas expectativas sociales pueden influir en cómo se desarrollan y se expresan las conductas agresivas en cada género.
4. Desensibilización: La exposición continua a la violencia y la agresión en los medios de comunicación, los videojuegos y otras formas de entretenimiento puede desensibilizar a los individuos ante la violencia y aumentar su tolerancia hacia la agresión. Esto puede llevar a una mayor probabilidad de adoptar conductas agresivas en la vida real.

Destacar que la socialización no determina de manera absoluta la adquisición de conductas agresivas. Los individuos tienen la capacidad de reflexionar, cuestionar y desafiar las normas sociales, y pueden desarrollar habilidades de resolución pacífica de conflictos a pesar de la influencia social. Además, existen factores individuales y contextuales que interactúan con la socialización en la adquisición de conductas agresivas.

Existen factores individuales y contextuales que interactúan y pueden influir en la adquisición de conductas agresivas. Algunos de estos factores incluyen:

Factores individuales:



1. **Temperamento:** El temperamento de una persona, es decir, su disposición innata para responder emocionalmente y comportarse de cierta manera, puede influir en su tendencia a mostrar conductas agresivas. Por ejemplo, las personas con un temperamento impulsivo o con dificultades para regular sus emociones pueden ser más propensas a manifestar agresión.
2. **Habilidades de afrontamiento:** Las habilidades de afrontamiento se refieren a la capacidad de una persona para manejar situaciones estresantes y conflictivas de manera saludable y adaptativa. Las personas con habilidades de afrontamiento deficientes pueden recurrir más fácilmente a la agresión como una forma de respuesta ante los desafíos.
3. **Historia de victimización:** Las personas que han experimentado situaciones de violencia o victimización en el pasado pueden tener un mayor riesgo de desarrollar conductas agresivas como una forma de defensa o autoprotección. La victimización puede generar patrones de respuesta agresiva como una forma de lidiar con el miedo o el dolor emocional.

Factores contextuales:

1. **Exposición a la violencia:** La exposición continua a la violencia en el entorno, ya sea en el hogar, en la comunidad o a través de los medios de comunicación, puede aumentar la probabilidad de que una persona adopte conductas agresivas. La violencia presenciada puede servir como un modelo de comportamiento y normalizar la agresión.
2. **Influencia de los pares:** Las amistades y las interacciones con pares pueden tener un impacto significativo en la adquisición de conductas agresivas. Si una persona se encuentra en un entorno social donde la agresión es valorada o recompensada, es más probable que adopte comportamientos agresivos para encajar o ser aceptada.
3. **Factores familiares:** La dinámica familiar y el entorno en el hogar también pueden desempeñar un papel importante en la adquisición de conductas agresivas. La exposición a la violencia doméstica, la falta de habilidades de crianza positivas, la ausencia de límites claros o el abuso físico o emocional pueden contribuir a la manifestación de la agresión en los individuos.

TEMA 5. HABILIDADES SOCIALES . LA EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES. EL ENTRENAMIENTO EN LAS HABILIDADES

HABILIDADES SOCIALES

1.1 Concepto y tipos.

El ser humano es un ser social. Por esta razón, nuestras vidas están determinadas en gran parte por las relaciones que mantenemos con otras personas y la pertenencia a distintos grupos. Por ello, es sumamente importante el trabajo de las distintas habilidades sociales, ya que son básicas para favorecer relaciones interpersonales y una comunicación adecuada.

Habilidades sociales: “conjunto de cogniciones, emociones y conductas que permiten relacionarse y convivir con otras personas de forma satisfactoria y eficaz” (Monjas, 2007). De una forma más coloquial, las habilidades sociales son el conjunto de conductas específicas que las personas utilizamos para relacionarnos con las demás de manera efectiva. Son hábitos de comportamiento que se han interiorizados y que forman parte de la conducta habitual de la persona. Así, una persona socialmente habilidosa sabrá, por ejemplo, presentarse correctamente, iniciar una conversación, participar en una discusión o exponer de forma adecuada sus sentimientos, ideas, deseos o derechos.



Debemos tener claro que las habilidades sociales son aprendidas, se adquieren y modelan con las vivencias y experiencias que dan los años, pero también pueden ser entrenadas a través de un programa de formación específico.

Existen diferentes propuestas de clasificación de las habilidades sociales. Hay quien distingue solo entre básicas y avanzadas (esta clasificación quizás sea más útil a la hora de trabajar las habilidades sociales del profesional) mientras que para realizar programas de entrenamiento en las personas usuarias la clasificación más utilizada es la Goldstein (1989):

Grupo I. HHSS básicas	Grupo II. HHSS avanzadas	GRUPO III. Habilidades emocionales
<p>1. Escuchar</p> <p>2. Iniciar una conversación</p> <p>3. Mantener una conversación</p> <p>4. Formular una pregunta</p> <p>5. Dar las gracias</p> <p>6. Presentarse</p> <p>7. Presentar a otros/as</p> <p>8. Hacer un cumplido</p>	<p>9. Pedir ayuda</p> <p>10. Participar</p> <p>11. Dar instrucciones</p> <p>12. Seguir instrucciones</p> <p>13. Disculparse</p> <p>14. Convencer a las/los demás</p>	<p>15. Conocer las propias emociones y sentimientos</p> <p>16. Expresar emociones y sentimientos de forma adecuada</p> <p>17. Comprender las emociones y sentimientos de las/los demás.</p> <p>18. Afrontar el enfado ajeno</p> <p>19. Expresar afecto y recibirlo.</p> <p>20. Resolver el miedo.</p> <p>21. Autorrecompensarse.</p>
Grupo IV. Habilidades alternativas a la agresión	Grupo V. Habilidades para afrontar el estrés	Grupo VI. Habilidades de planificación
<p>22. Pedir permiso</p> <p>23. Compartir algo</p> <p>24. Ayudar a las/los demás</p> <p>25. Negociar</p> <p>26. Emplear el autocontrol</p> <p>27. Defender los propios derechos</p> <p>28. Responder a las bromas</p> <p>29. Evitar los problemas con las/los demás</p> <p>30. No entrar en peleas</p>	<p>31. Formular una queja</p> <p>32. Responder a una queja</p> <p>33. Demostrar deportividad en un juego</p> <p>34. Resolver la vergüenza</p> <p>35. Arreglárselas cuando te dejan de lado</p> <p>36. Defender a un amigo</p> <p>37. Responder a la persuasión</p> <p>38. Responder al fracaso</p> <p>39. Enfrentarse a los mensajes contradictorios</p> <p>40. Responder a una acusación</p> <p>41. Prepararse para una conversación difícil</p> <p>42. Afrontar las presiones del grupo</p>	<p>43. Tomar decisiones realistas y eficaces</p> <p>44. Analizar la causa de un problema</p> <p>45. Establecer un objetivo</p> <p>46. Determinar las propias habilidades</p> <p>47. Recoger información</p> <p>48. Resolver los problemas según su importancia</p> <p>49. Tomar una decisión.</p> <p>50. Concentrarse en una tarea</p>

1.2 Dificultades en su adquisición.

Las dificultades que una persona puede tener en cuanto a sus habilidades sociales pueden deberse a varios factores.

- Modelo centrado en el sujeto: las dificultades son propias del sujeto y éstas pueden ser explicadas, a su vez, por dos hipótesis.
 - Modelo de déficit: no se poseen las habilidades sociales adecuadas porque nunca se han aprendido.
 - Modelo de interferencia: se tienen las habilidades sociales apropiadas, pero existen factores que interfieren o limitan su puesta en práctica (problemas perceptivo-cognitivos, ansiedad, bajas expectativas de éxito,



generación de pensamientos irracionales, etc.).

- Modelo centrado en el ambiente: las habilidades sociales dependen de los estímulos y refuerzos ambientales, sobre todo, sociales. Así, en este modelo, es importante analizar la calidad de las relaciones interpersonales con los compañeros, el profesorado, el ambiente educativo, la familia y la comunidad.

1.3 Componentes de las habilidades sociales.

Las habilidades sociales están integradas por tres componentes fundamentales:

- Conductual: hace referencia a la acción o comportamiento que se adopta. Son fáciles de identificar ya que son observables.
- Cognitivo: se refiere a los pensamientos o interpretaciones que cada uno hacemos de un acontecimiento desde nuestra propia percepción del ambiente de comunicación.
- Fisiológico: son las reacciones orgánicas que aparecen en determinadas situaciones (aumento frecuencia cardiaca, sudoración, sonrojo, temblores ante situaciones como hablar con un desconocido, hablar en público, hacer un recado, etc.) Suelen ser incontrolables y están causadas por aspectos emocionales o sentimentales (miedo, ira, tristeza, baja autoestima, inseguridad, etc.)

Algunos de los componentes clave de las habilidades sociales:

1. Habilidades de comunicación verbal: Estas habilidades incluyen la capacidad de expresarse clara y efectivamente a través del lenguaje hablado. Implica el uso de un tono de voz apropiado, la articulación y pronunciación adecuadas, así como la capacidad de iniciar y mantener conversaciones, hacer preguntas, expresar pensamientos y sentimientos de manera apropiada, y escuchar activamente a los demás.
2. Habilidades de comunicación no verbal: La comunicación no verbal se refiere a la expresión de pensamientos, sentimientos y actitudes a través de gestos, expresiones faciales, postura corporal, contacto visual, proximidad física y otros aspectos no verbales. Estas habilidades permiten transmitir mensajes y comprender las señales sociales que otros emiten. Incluye también el reconocimiento y la interpretación de las señales no verbales de los demás.
3. Habilidades de empatía: La empatía es la capacidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Implica mostrar interés genuino por las experiencias y preocupaciones de los demás, ser capaz de ponerse en el lugar del otro y responder de manera sensible y compasiva. La empatía es esencial para establecer relaciones cercanas y satisfactorias con los demás.
4. Habilidades de resolución de conflictos: Estas habilidades permiten a una persona manejar los conflictos y desacuerdos de manera constructiva y pacífica. Implica identificar el problema, escuchar y comprender las perspectivas de las partes involucradas, generar soluciones creativas, negociar y llegar a acuerdos mutuamente satisfactorios. Las habilidades de resolución de conflictos ayudan a prevenir la escalada de la agresión y a mantener relaciones armoniosas.
5. Habilidades de asertividad: La asertividad implica expresar los propios pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara, directa y respetuosa, sin violar los derechos de los demás. Incluye la capacidad de defender los propios derechos, establecer límites adecuados, decir "no" cuando sea necesario y expresar opiniones de manera respetuosa. La asertividad ayuda a mantener relaciones equilibradas y a evitar la sumisión o la agresión pasiva.



6. **Habilidades de cooperación:** La cooperación implica trabajar y colaborar efectivamente con los demás para lograr metas comunes. Incluye la capacidad de compartir, negociar, tomar turnos, mostrar flexibilidad, resolver problemas en grupo y trabajar en equipo. La cooperación es esencial en situaciones de trabajo en equipo, proyectos colaborativos y actividades grupales.

La evaluación de las habilidades sociales

La evaluación de habilidades sociales se refiere al proceso de recopilar información sistemática y objetiva sobre las habilidades de una persona para interactuar y relacionarse de manera efectiva con los demás. La evaluación de habilidades sociales puede ser realizada por profesionales de la salud mental, como psicólogos, terapeutas o educadores, y puede involucrar diferentes métodos y técnicas, dependiendo de los objetivos y las necesidades individuales. A continuación, se describen algunas estrategias comunes utilizadas en la evaluación de habilidades sociales:

1. **Entrevistas:** Las entrevistas estructuradas o semiestructuradas permiten recopilar información sobre las habilidades sociales de una persona a través de preguntas específicas. Las entrevistas pueden enfocarse en temas como la capacidad para iniciar y mantener conversaciones, la resolución de conflictos, la empatía y la asertividad. Las respuestas proporcionadas durante la entrevista brindan información valiosa sobre las habilidades sociales del individuo.
2. **Cuestionarios y escalas:** Existen diferentes cuestionarios y escalas estandarizadas diseñadas para evaluar las habilidades sociales. Estos instrumentos suelen incluir una serie de afirmaciones o preguntas relacionadas con diversas áreas de habilidades sociales, y el individuo debe indicar su nivel de acuerdo o frecuencia de las conductas descritas. Estos cuestionarios y escalas pueden proporcionar una evaluación cuantitativa de las habilidades sociales.
3. **Observación directa:** La observación directa de las interacciones sociales del individuo es una estrategia clave en la evaluación de habilidades sociales. El evaluador puede observar y registrar las conductas verbales y no verbales del individuo en diferentes situaciones sociales, como conversaciones, juegos de roles o interacciones en grupo. Esta observación proporciona una visión directa del desempeño de las habilidades sociales en tiempo real.
4. **Role-plays y simulaciones:** Los role-plays o simulaciones son técnicas en las que el individuo participa en situaciones sociales simuladas para demostrar sus habilidades sociales. Estas actividades permiten al evaluador observar y evaluar las respuestas del individuo, así como proporcionar retroalimentación inmediata.
5. **Retroalimentación de otras personas:** Obtener retroalimentación de otras personas significativas en la vida del individuo, como familiares, amigos o profesores, puede proporcionar una perspectiva adicional sobre las habilidades sociales del individuo. Se pueden utilizar cuestionarios o entrevistas para recopilar esta información de manera sistemática.
6. **Registros y diarios de comportamiento:** El individuo puede llevar un registro o diario de sus interacciones sociales, anotando situaciones específicas, pensamientos, emociones y comportamientos relacionados con las habilidades sociales. Estos registros pueden ayudar a identificar patrones y áreas de mejora



2. PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO Y ADQUISICIÓN DE HHSS.TIPOS

El entrenamiento en habilidades sociales es el conjunto de actividades dirigidas a mejorar la competencia social de las personas que le permita desenvolverse de manera adecuada en las relaciones interpersonales.

Las habilidades sociales pueden aprenderse y esto va a repercutir favorablemente en la disminución de la ansiedad y estrés en situaciones sociales conflictivas y elevar la autoestima. En definitiva, va a mejorar la calidad de vida, así como la integración y participación en la sociedad.

1. Identificación de habilidades sociales objetivo: El primer paso en el entrenamiento en habilidades sociales es identificar las habilidades específicas que se desean mejorar. Esto puede incluir habilidades de comunicación verbal y no verbal, escucha activa, expresión de emociones, resolución de conflictos, manejo del rechazo, empatía y asertividad, entre otras.
2. Aprendizaje teórico: Antes de comenzar el entrenamiento, se proporciona a los participantes información teórica sobre las habilidades sociales y los conceptos clave relacionados. Esto puede incluir la presentación de modelos de conducta socialmente efectivos, la explicación de las normas sociales y la importancia de la empatía y la asertividad en las interacciones sociales.
3. Modelado de habilidades sociales: Durante el entrenamiento, se utilizan técnicas de modelado para mostrar a los participantes cómo realizar habilidades sociales de manera efectiva. Esto puede implicar la presentación de videos, demostraciones en vivo o representaciones de roles donde los participantes puedan observar y aprender de modelos de comportamiento adecuado.
4. Práctica guiada: Los participantes tienen la oportunidad de practicar las habilidades sociales en un entorno seguro y estructurado. Esto puede involucrar la realización de ejercicios de simulación, role-plays o situaciones sociales prácticas donde los participantes puedan aplicar las habilidades aprendidas y recibir retroalimentación constructiva.
5. Retroalimentación y refuerzo positivo: Durante la práctica, es importante proporcionar retroalimentación específica y constructiva sobre las habilidades sociales de los participantes. Esto puede incluir señalar comportamientos efectivos, identificar áreas de mejora y ofrecer sugerencias para mejorar. Además, el refuerzo positivo se utiliza para reconocer y reforzar los comportamientos sociales adecuados.
6. Generalización de habilidades: El entrenamiento en habilidades sociales se centra en la generalización de las habilidades aprendidas a situaciones de la vida real. Se fomenta a los participantes a aplicar las habilidades en diferentes contextos y con diferentes personas. Esto puede incluir la práctica en el entorno laboral, en relaciones personales o en situaciones cotidianas.
7. Seguimiento y mantenimiento: El entrenamiento en habilidades sociales no se limita a un periodo de tiempo determinado, sino que puede requerir seguimiento y mantenimiento a largo plazo. Se alienta a los participantes a continuar practicando las habilidades aprendidas y a buscar oportunidades para seguir desarrollándolas.

Tema. 6. El duelo . Concepto del duelo. Descripción de cada una de las fases del proceso de duelo. Metodología y plan de trabajo ante el duelo. Resolución del duelo y procesos de cierre

Introducción

PROCEDIMIENTO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL - FUNDACIÓN CENTRO DE ACOGIDA SAN JOSÉ



Hoy en día, la esperanza de vida cada vez se alarga más. Esto tiene como consecuencia que, a menudo, personas de muy avanzada edad deben afrontar procesos de duelo por el fallecimiento de su cónyuge con el que quizá han llegado a convivir durante más de 50 años o incluso de sus hijos o nietos.

Este proceso de duelo en la vejez se ve agravado por la suma de pérdidas tanto externas a la persona como internas. Pérdidas de familiares cercanos como pueden ser hermanos, hijos...pero la más importante sería sin duda la pérdida del cónyuge. El duelo por viudedad añade en la vejez una serie de factores como pueden ser:

- El aumento de la soledad social.
- La dependencia y necesidad de figuras de apoyo.
- Sensación de desamparo
- La acumulación de duelos de otros parientes y amigos de la misma generación, sobre todo en edades mas tardías, que pueden hacer que el mayor se desligue de parte de su pasado compartido, o si es su hijo, que agrave el mismo debido a que “no es ley de vida”

La experiencia de la pérdida tiene características propias según la etapa vital en la que se presenta.

1. Concepto de duelo

Cuando hablamos de duelo nos referimos a una reacción psicológica que se produce ante la pérdida de un ser querido que se manifiesta a través de un conjunto de respuestas emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductuales. Entre dichas respuestas podemos citar las siguientes: culpa, ansiedad o pensamientos distorsionados, idealización de la persona fallecida, sentimientos de angustia, temor injustificado, trastornos del sueño, aislamiento social, apatía o falta de apetito.

Por definición la pérdida de cualquier objeto de apego provoca un duelo, si bien la intensidad y las características de éste pueden variar en gran medida en función del grado de vinculación emocional o de la propia naturaleza de la pérdida. Las pérdidas no siempre son físicas, sino que también pueden tener un carácter abstracto.

Así, las personas pasamos por un proceso de duelo cuando sufrimos una ruptura de pareja, cuando abandonamos el lugar donde nacimos de forma definitiva, cuando nos despiden de nuestro puesto de trabajo o cuando perdemos la movilidad en una parte del cuerpo; no obstante, el duelo por muerte es el tipo más relevante por la potencia con que afecta a la mayor parte de personas.

Además, los modelos psicológicos que describen este proceso se han centrado fundamentalmente en el duelo que se desarrolla como consecuencia de la muerte de una persona cercana o de la cercanía del propio fallecimiento;



Es importante señalar que el duelo es un proceso único, que no transcurre ni afecta a todas las personas por igual, y que no sigue un patrón de desarrollo universal.

2. Fases del proceso de duelo

La teoría de las 5 fases del duelo de la psiquiatra Elisabeth Kübler-Ross es uno de los modelos psicológicos más célebres en todo el mundo. Estos cinco estadios son la negación, la ira, la negociación, la depresión y la aceptación, y tienen lugar en mayor o menor grado siempre que sufrimos una pérdida.

1. Negación

La negación de la pérdida es una reacción que se produce de forma muy habitual inmediatamente después de ésta, con frecuencia aparejada a un estado de shock o embotamiento emocional e incluso cognitivo.

Aunque en ocasiones esta fase del duelo implica estrictamente la negación de la pérdida, esto no siempre sucede sino que puede manifestarse de un modo más difuso o abstracto. Así, por ejemplo, se puede dar una negación de la importancia de la pérdida o de su carácter definitivo más que del hecho de que se haya producido.

2. Ira

El fin de la negación va asociado a sentimientos de frustración y de impotencia con respecto a la propia capacidad de modificar las consecuencias de la pérdida. Dicha frustración conlleva a su vez la aparición de enfado y de ira, como sucede en general y no sólo durante el duelo.

Durante la etapa de ira la persona busca atribuir la culpa de la pérdida a algún factor, como puede ser otra persona o incluso uno mismo. El proceso de duelo implica la superación de la frustración y del enfado, que se relacionan con intentos psicológicos naturales pero fútiles de que nuestro estado emocional y nuestro contexto se mantengan iguales que antes de la pérdida.

3. Negociación

En la fase de negociación la persona guarda la esperanza de que nada cambie y de que puede influir de algún modo en la situación. Un ejemplo típico son los pacientes a quienes se les diagnostica una enfermedad terminal e intentan explorar opciones de tratamiento a pesar de saber que no existe cura posible, o quienes creen que podrán volver con su pareja si empiezan a comportarse de otra manera.

4. Depresión

La cuarta etapa del modelo de Kübler-Ross sobre el duelo es la de depresión. En este periodo la persona empieza a asumir de forma definitiva la realidad de la pérdida, y ello genera sentimientos de tristeza y de desesperanza junto con otros síntomas típicos de los estados depresivos, como el aislamiento social o la falta de motivación.

El hecho de perder a un ser querido, de enfrentarse a la propia muerte y otras causas del duelo puede hacer que la vida deje de tener sentido para nosotros, al menos durante un tiempo. No obstante, la fase de aceptación supone la normalización de estos sentimientos de tristeza tan naturales.

5. Aceptación



Después de las fases de negación, ira, negociación y depresión llega la aceptación de la pérdida y la llegada de un estado de calma asociado a la comprensión de que la muerte y otras pérdidas son fenómenos naturales en la vida humana.

La fase de aceptación se relaciona con la inevitabilidad de la pérdida, y por tanto del proceso de duelo. En los casos en que el duelo es debido a una enfermedad terminal suelen darse reflexiones con respecto a la propia vida, vista en retrospectiva una vez se acerca el final.

3. Metodología y plan de trabajo ante el duelo. Resolución y procesos de cierre.

Modelo de las cuatro tareas de Worden

En los procesos de duelo no existen las etapas ni las fases porque no se sigue un proceso lineal. Es más, la persona probablemente revivirá las sensaciones de tristeza o de ira varias veces a lo largo de la elaboración de duelo (oscilará de atrás hacia adelante mientras va elaborando las tareas del duelo)

Entendemos por elaboración, la adecuada resolución del proceso de duelo. Para poder elaborar el duelo y el sentimiento de la pérdida, es necesario realizar estas tareas:

- Aceptar la realidad de la pérdida: puede que acabe siendo una de las cosas más difíciles que tengamos que hacer en la vida, pero es necesario entender que nuestro ser querido ha muerto y que no va a regresar. Conseguirlo puede llegar a ser más difícil si la muerte fue inesperada o violenta, si estábamos lejos de casa cuando ocurrió o si no pudimos participar en el rito funerario.
- Elaborar las emociones y el dolor de la pérdida: es necesario pasar una fase de dolor y de fuertes emociones, que en la medida de lo posible, tendríamos que intentar exteriorizar y compartir con familiares y amigos.
- Adaptarse a la nueva realidad sin la persona que hemos perdido. A partir del momento de la pérdida, la persona empieza una nueva vida sin esa persona querida, y ello supondrá un proceso de adaptación.
- Recolocar emocionalmente al otro y continuar viviendo: llegará un momento en el que nos desprenderemos del dolor, superaremos lo acontecido y entenderemos que la vida está llena de posibilidades para retomar las relaciones personales que manteníamos, y para seguir estableciendo otras nuevas.

En la mayoría de los casos, el duelo se resuelve de manera natural, gracias a la utilización de los recursos adaptativos con los que cuenta la propia persona y al apoyo social que recibe de su entorno. Sin embargo, no todo el mundo dispone de una estructura social lo suficientemente amplia, ni de las herramientas psicológicas necesarias para aceptar lo ocurrido y superarlo. En estos casos, el duelo se vuelve mucho más difícil de resolver, y es fácil que desemboque en episodios de ansiedad, depresión o abuso de psicofármacos y medicamentos, dando lugar a lo que conocemos como duelo patológico.

El tiempo adaptativo (considerado «normal») para conseguir la aceptación de la pérdida de un ser o un objeto muy querido, está entre los dos y los tres años, y engloba el periodo comprendido entre el momento en que la persona empieza a evidenciar la posibilidad de una separación (siempre que no sea una pérdida inesperada), hasta que acaba por aceptar de manera global este acontecimiento. La consecución de este hecho, está modulada por una serie de variables como son: la edad de la persona, la madurez y el grado de autonomía personal, el tipo de



relación, si hay o no «idealización» de la persona fallecida o si hay resentimiento (como en el caso de los suicidios).

Elementos que determinan la elaboración de un duelo

La reacción de pérdida de un ser querido cambia de unas personas a otras pero también varía según la edad y las propias circunstancias que rodean a la muerte. Según Montayo (2020) podemos identificar las diferencias en las respuestas que tienen las personas en función de diferentes elementos:

- Nivel de Apego, intensidad y calidad de la relación con el ser querido fallecido.
- Características de la muerte, es decir, si es súbita o “anunciada”.
- La personalidad debido a que cada persona tiene unos miedos y formas de reaccionar diferentes.
- La participación en el cuidado del paciente si el fallecido pasó por un proceso de enfermedad, y, duración de esta.
- La cantidad y calidad de recursos internos y externos. Es decir, su personalidad, conocimientos adquiridos, las experiencias previas con la muerte, el bagaje cultural, y, de manera externa, las ayudas que viene de otros grupos o entidades.
- Nivel de comunicación relacionado con la capacidad de expresar dolor tras la muerte.
- Crisis concurrentes de las anteriores.
- El rol de fallecido dentro de la familia, amigos y trabajo que puede estar determinado por la cultura.
- Concepto de muerte según cada cultura o creencias.
- Existen dos aspectos: la edad de la persona con duelo que puede estar relacionada directamente con los prejuicios, el conocimiento adquirido y estrategias para afrontarlo. Y, por último, duración de la relación pues mientras más largas más recuerdos y más objetivos cumplidos mientras que más corta la situación es la contraria.
- La existencia de pérdidas secundarias:

Por ejemplo, en niños la pérdida no solo es la figura de su padre, sino también de su compañero de juegos por lo tanto las pérdidas secundarias si son muchas, el duelo podría cambiar modificando su manifestación. Cuando se convive muchos años con una persona se llega a tal grado de intimidad que no saberse qué es uno de y qué era del otro. Así cuando el ser querido fallece, se puede entender al superviviente cuando afirma que ha perdido una parte esencial de él mismo, que se siente vacío o hueco, extraño o irreal.

Aspectos a tener en cuenta cuando el duelo es de una persona mayor

La vejez es una etapa caracterizada por la acumulación de pérdidas tanto internas como externas, pero la viudedad añade otras características.

A este hecho se le añade, uno más importante y mediatizado por cuestiones de edad, y, es que las generaciones actuales de personas mayores se les enseñó la no expresión de sus emociones como signo de fortaleza por lo que tienden a no pedir ayuda, y, aún menos acudir a un psicólogo. Se observa que estos cuidados, no están dentro del cuidado general de una persona mayor como puede ser su salud física. Por todo ello, el hecho de no expresarlas y mantenerlas ocultas puede complicar la elaboración de las emociones y conducir, entre otros factores, a lo que se conoce como duelo complicado. A pesar de ello, la mayoría de las personas mayores, a



nivel clínico, no manifiestan un duelo patológico pues los mecanismos adaptativos, elaborador durante toda su vida, favorecen cierta acomodación tras el impacto inicial.

Además, la elaboración del mismo va a estar mediatizada tanto por las circunstancias externas, el estado de salud de la persona, la larga trayectoria del vínculo entre ambos cónyuges, el medio que le rodea (hostil o facilitador), red de apoyo así como los intereses previos de la persona.

Duelo complicado

El duelo complicado en la vejez hace referencia al alargamiento en el tiempo de éste relacionado con la pérdida que puede suponer la pareja, conllevando la renuncia de la propia ilusión hacia el futuro, la vida y su proyecto de vida. Las manifestaciones que pueden observarse en personas mayores son: la tristeza, la ansiedad, sensación de descontrol y desorientación vital. También puede aparecer sentimientos de culpa y se reaviva el sentimiento de soledad propia de la etapa.

Concretamente, si se mantuvieran en el tiempo (más de dos años), pasarían a convertirse en patológicas, es decir, darían lugar a la aparición de trastornos psicológicos y/o somáticos típicos de lo que se conoce como duelo complicado:

- En el caso de los mayores los síntomas característicos propios del duelo pueden ser más duraderos y persistentes, aumentando el riesgo de morir durante primer año que sigue a la pérdida.
- Sin embargo, es importante matizar que las personas mayores han vivido muchos años y han acumulado muchas experiencias que les puede permitir elaborar y afrontar un duelo con mayor serenidad debido a que, al vivir muchas pérdidas, establecen, con mayor probabilidad, mayor tolerancia a la muerte que el resto de los grupos de edad.
- Aun así, el duelo del fallecimiento del cónyuge es uno de los que más impacto ocasionan en las personas mayores, sobre todo si la unión y los lazos emocionales con el fallecido/a era muy intensos/as y de larga duración.
- La consecuencia será mayor tristeza por el futuro y cuestionamiento acerca del sentido de vida actual que suelen ir acompañados de una serie de sentimientos desagradables como la negación, angustia, miedo, la incertidumbre, la tristeza prolongada, aislamiento, falta de cuidados, aislamiento social, soledad, o confusión que variarán en función de las características individuales de la persona mayor y de la etapa de vejez en la que se encuentre (Se ha de tener en cuenta que cronológicamente podría comenzar desde la jubilación hasta la muerte, pudiendo abarcar hasta más de 30 años)

Recomendaciones para afrontar un duelo en la persona mayor

Es muy importante llevar a cabo una serie de recomendaciones que permitan que favorezcamos al mayor elaborar de la mejor manera posible ese malestar y profundo dolor producido por la pérdida.

- Respetar las necesidades y ritmos de la persona mayor a la hora de elaborar su dolor debido a que las personas mayores han pasado por varias pérdidas de seres queridos
- Hemos de realizar esfuerzos por escucharle y comprender que pueden expresar sus sentimientos.
- Pasar tiempo con ellos realizando actividades que sean de su agrado sobre todo porque los sentimientos de soledad pueden ser característicos de esta edad.
- Dar la ayuda necesaria pues existe factores que pueden aumentar el riesgo de enfermar.



- Evitar la sobreprotección pues suele darse, en este tipo de casos, la tendencia general de infantilizar al mayor e infravalorar sus propias capacidades y recursos para afrontar y elaborar el duelo, sobre todo, la viudez. La consecuencia más directa es una sobreprotección de esta, negándole la puesta en marcha de sus propios recursos, y, en casos extremos, la anulación de éste.
- Aumentar la motivación de los mayores a realizar actividades agradables que le mantenga activo y con interés (intentar practicar ejercicio, mantener relaciones sociales y familiares, acudir a eventos...) para contrarrestar el aislamiento social.

Si los síntomas de duelo se alargan o se manifiestan de manera exacerbada es recomendable acudir a un profesional.

TEMA 7. La dinámica de grupo. Concepto, características y clases de grupos. La comunicación y la participación en el grupo. El papel del animador y sus características. Las técnicas grupales

1. La importancia del grupo

La socialización de las personas depende de la influencia de los grupos en los que interviene. La personalidad de sus participantes se desarrolla potenciando capacidades y características con una fuerza educadora o modeladora dependiendo de los objetivos a cumplir.

Conceptos de grupos:

- *Sprott (1964)*: pluralidad de personas que interaccionan con cualquier otra persona.
- *Olmsted (1972)*: número reducido que interaccionan cara a cara y forman un grupo primario.
- *Tejada (1997)*: conjunto de personas que se interrelacionan mutuamente, que persiguen objetivos comunes compartidos, se definen así mismos y son definidos por los demás como miembros del grupo, constituyendo normas relativas a asuntos de interés común y participan de un sistema de roles entrelazados.
- *Villa Bruned (1998)*: conjunto de individuos unidos por mutua atracción interpersonal, y por la satisfacción mutua de sus propias necesidades.

Grupo: conjunto de dos o más personas que están vinculadas y relacionadas por objetivos comunes y tienen una relación que se expresa en la pertenencia y responsabilidad de sus miembros.

Todo grupo posee características que lo definen como tal. Características grupales (Cirigliano, 1996):

- Conciencia de grupo: se consideran como grupo, tienen una percepción colectiva.
- Sentido de participación en los mismos propósitos: mismo objeto modelo o metas ideales.
- Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades: los miembros necesitan ayudarse mutuamente para lograr objetivos.
- Acción recíproca: se comunican unos con otros.



- Habilidad para actuar en forma unitaria: el grupo puede comportarse como un organismo unitario.

Los grupos son unidad, es decir, tienen objetivos comunes, y diversidad (por la personalidad específica de cada individuo que lo forma). El grupo es un medio de cambio para el sujeto individual, de ahí la importancia de establecer acciones encaminadas a promover estilos de vida saludables entre sus integrantes.

2. Aspectos a considerar en el trabajo grupal

Proceso grupal

El animador ha de conocer determinados aspectos como momentos por los que transcurre el grupo y la madurez adquirida. Como parte de proceso grupal son:

- **Iniciación:** encuadre didáctico pedagógico. Los integrantes comienzan su interacción conjugando su individualidad en una meta común.
- **Desarrollo:** el grupo trabaja combinando técnicas y logra producciones intelectuales o prácticas, sus miembros interactúan formando parte de la relación social.
- **Cierre:** se exponen los resultados y se evalúan los logros conceptuales, procedimentales y actitudinales. Se produce la separación de los miembros del grupo y se reconocen los resultados alcanzados.

Hay que desarrollar en el grupo una serie de elementos que son principios básicos para la acción del grupo:

- creación del ambiente grupal
- clima de confianza y comunicación
- liderazgo compartido
- desarrollo de los objetivos del grupo
- flexibilidad de organización
- comunicación y consenso en las decisiones
- comprensión del proceso grupal
- evaluación de objetivos y actividades

Particularidades del grupo

Un grupo tiene características que lo definen como tal, cada grupo tiene particularidades que lo diferencian de los demás. Las propiedades han de ser conocidas por el animador para comprender las actitudes de los integrantes y en general del grupo con el que se trabaja.

a. **Antecedentes:** si el grupo se ha reunido antes o no, la claridad que tengan los miembros acerca de las finalidades del grupo o de la reunión, la clase de personas que componen el grupo, su experiencia, entre otras.

b. **Esquema o patrón de participación:** determinada por la dirección de las relaciones existentes y por el grado de participación de los miembros en los asuntos grupales.



Mientras mayor participación hacia el logro de los objetivos comunes, mayor la productividad y satisfacción personal.

c. Comunicación: es el proceso que la transmisión de ideas, creencias o sentimientos entre las personas.

d. Cohesión: grado de atracción que experimenta la persona hacia los miembros del grupo. Puede ser apreciada mediante diferentes técnicas.

e. Atmósfera: ánimo o sentimientos que se encuentran difundidos dentro del grupo. Afecta la espontaneidad de los miembros, la conducta de los miembros está más o menos determinada por la forma en la que se percibe la atmósfera, que se encuentra determinada por diversos factores internos y externos.

f. Normas: rigen la conducta de los individuos del grupo y que en conjunto forman el código, el objetivo de las normas es propiciar una estructura estable en pro del logro de los objetivos planeados.

g. Estructura y organización: todo grupo tiene una organización visible y otra invisible. La visible se refiere a la división del trabajo y a la ejecución de tareas esenciales.

h. Procedimientos: medios utilizados para lograr los objetivos.

Mitos y prejuicios

Mitos y prejuicios a considerar durante las intervenciones preventivas que se implementen con grupos:

- Exclusividad: mito de que solo uno o unos pocos tienen condiciones de líderes. Como opción a este mito los integrantes han de ejercer un liderazgo diversificado, sea simultáneo o por turnos.

- Líder se nace, no se hace: mito: capacidad de liderazgo es algo innato, lo que genera una dinámica autocrática que impida el crecimiento de los demás. Todas las personas tienen un caudal de potencialidades que deben ser desarrolladas, puede ser transformada en capacidad de liderazgo.

Compete al animador descubrir las capacidades de las personas y propiciar aquellas situaciones en las que dichas capacidades pueden desarrollarse. Se promoverán liderazgos, al servicio del grupo y se estarán eliminando los mitos surgidos en torno al trabajo grupal.

El papel del facilitador/animador en el trabajo grupal

El animador guía al grupo durante la intervención preventiva. Es importante que la persona sea claramente reconocida por sus integrantes, entre sus funciones se encuentran:



- Coordinar el proceso general del grupo
- Ayudar al grupo a identificar sus propias necesidades, proponerse un objetivo, evaluar lo realizado...
- Cuidar del trabajo grupal en función del objetivo a cumplir con la intervención.
- Motivar a los integrantes del grupo en función del objetivo a lograr.

El trabajo grupal incrementa la calidad de los aprendizajes y favorece la adquisición de conocimientos a través de la interacción de relaciones que se da entre sus integrantes.

Trabajar en grupo permite mejorar las habilidades sociales, facilitar la comunicación y la capacidad de participar, fomentando la cooperatividad e integración de la diversidad en el logro de un objetivo común.

Orientaciones a considerar por el animador:

- Conocer la metodología de los proyectos de prevención universal, selectiva o indicada a implementar con la población.
- Utilizar las tecnologías preventivas
- Considerar las técnicas y el material didáctico a utilizar previa al desarrollo de las sesiones.
- Determinar los objetivos de la intervención y un encuadre general de las actividades a realizar en las diferentes sesiones.
- Escuchar las opiniones de los participantes y tomarlas en cuenta
- Emplear palabras o términos acordes a la población
- Fomentar la interacción de los participantes para que intercambien ideas, intereses y expectativas, propiciando un proceso de participación horizontal, así como de reflexión sobre las alternativas de solución.
- Desarrollar actividades para despertar el interés y deseos de participación en los integrantes del grupo.
- Los miembros del grupo deben tener la sensación de que trabajar en grupo es un método agradable de socializar las temáticas a implementar en el desarrollo de las sesiones.
- Considerar que existen proyectos preventivos con una estructura metodológica que incluyen el empleo de técnicas específicas.
- Analizar el factor relativo al tamaño del grupo hay que aplicarlo con flexibilidad, que puede superarse mediante el uso de técnicas y actividades combinadas.
- Propiciar en los participantes un proceso de reflexión sobre la utilidad, conocimientos e información.
- Las técnicas a implementarse durante el desarrollo de las sesiones tienen diversos grados de complejidad y exigen distintas condiciones de trabajo en el grupo. Los grupos son también complejos, y dependiendo de su grado de madurez grupal, hábitos de comunicación, grado de cohesión, nivel de participación, capacidad de escucha, etc., habrá técnicas que se adapten mejor.



3. Técnicas y dinámicas grupales

Utilizadas en distintos campos como el educativo, laboral, clínico y de la salud, político, comunitario, entre otros.

Las áreas que con mayor frecuencia se estimulan son la comunicación, cohesión, integración, relaciones humanas, creatividad, habilidades sociales, estrategias de aprendizaje y liderazgo.

Técnicas de grupo

- *Cavidies (1991)*: son un medio cuya finalidad es crear dinamismo hacia la comunidad. Es dar productividad a los encuentros de personas que se reúnen para realizar una tarea determinada en un tiempo dado, su metodología es la de aprender haciendo.
- *Cirigliano (1995)*: son procedimientos o medios sistematizados de organizar desarrollar la actividad de grupo.
- *Zarzar (2000)*: procedimiento o conjunto de pasos probados y sistematizada y orientados o encaminados a conseguir un objetivo particular.
- *Espada (2007)*: medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de los integrantes de un grupo. Son un recurso que ayuda a obtener unas metas educativas determinadas.

Técnicas de grupo: conjunto de procedimientos con una estructura lógica, se utilizan para facilitar el funcionamiento de un grupo y lograr un objetivo concreto, poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias y su elección dependerá del facilitador, quien habrá de considerar los siguientes factores:

- **Objetivos que se persiguen:** las técnicas de grupo varían en su estructura de acuerdo a los objetivos a lograr con la implementación del proyecto preventivo.
- **Madurez y entrenamiento del grupo:** las técnicas varían en su complejidad, algunas pueden aceptarse y otras pueden provocar condiciones de resistencia.
- **Ambiente físico:** para elegir la técnica debe tenerse en cuenta el espacio donde el grupo se encuentra como los tiempos establecidos para la aplicación de los proyectos.

Los procesos de interacción grupal también requieren de ambientes flexibles, lúdicos y reflexivos que permitan un aprendizaje agradable, lo que se puede facilitar a través de la dinámica de grupos, para su definición se considera a los siguientes autores:

- *Alfonso Francia y Javier Mata (1992)*: dirección y conducción de grupos y el conjunto de conocimientos sobre la naturaleza de éstos. Mejoran las relaciones personales y desarrollan la producción grupal.
- *Miguel Cavidies (1991)*: son un medio cuya finalidad es crear dinamismo hacia la comunidad. Es dar productividad a los encuentros de personas que se reúnen para realizar una tarea determinada en un tiempo dado.
- *Zarzar (2000)*: conjunto de fuerzas internas y externas, conscientes e inconscientes, individuales y colectivas que explican el movimiento de un grupo, su dirección u orientación, su velocidad



y profundidad ... la dinámica de grupo explica la red de interacciones que constituyen la estructura interna del grupo.

En conclusión, la dinámica de grupo, indica los cambios en las personas cuyas relaciones mutuas son tan importantes que se hallan en contacto los unos con los otros, y que tienen un elemento en común, actitudes colectivas, continuas y activas.

Las técnicas y dinámicas de grupo se basan en el aprendizaje. Además de ser un proceso individual, también es un proceso grupal, de tal forma que cuando se conforma cada uno de sus integrantes influye de manera decisiva en el aprendizaje del resto, lo que facilita la consecución de metas o realización de tareas.

Un factor importante a considerar por el animador son las diferencias entre técnica y dinámica:

- ❖ técnica: procedimiento específico que se lleva a cabo con un grupo para alcanzar alguna meta.
- ❖ dinámica: es la interacción entre las personas que surge al desarrollar la técnica específica.

Clasificación de técnicas grupales

- De presentación
- De integración
- Conocimiento de sí mismo
- Estudio y trabajo
- Creatividad
- De producción
- De cierre

Las técnicas y dinámicas de grupo siempre que se trabaja con un conjunto diverso de personas se desarrolla una dinámica determinada. Es necesario tener el conocimiento de qué técnica y dinámica es la apropiada para trabajar con cada grupo, las principales motivaciones que llevan a utilizar una técnica adecuada pueden ser:

- Crear confianza y fortalecer la cohesión grupal
- Fomentar la cooperación, transmitiendo a los miembros del grupo el valor del trabajo en equipo.
- Lograr mayor productividad en el logro de los objetivos propuestos
- Estructurar, organizar y realizar las tareas, tomar decisiones, etc.
- Interesar al grupo en el trabajo que han de realizar.

Las técnicas de grupo persiguen objetivos determinados a través de procedimientos sistematizados con el fin de organizar y desarrollar intervenciones exitosas, a fin de mejorar el rendimiento grupal y facilitar un clima adecuado para la consecución de los objetivos planteados.



Integración de técnicas grupales:

- Inicio

De presentación: tienen como objetivo principal permitir al facilitador presentarse ante el grupo y que los miembros del grupo se conozcan entre ellos

- Desarrollo

De integración: tienen como finalidad crear un ambiente de confianza y fraternidad, por lo que, la participación de los miembros del grupo es importante.

De análisis de contenido temático: nos permiten abordar el contenido temático. La selección dependerá del objetivo de la sesión o curso.

De sensibilización y relajación: tienen como finalidad crear un ambiente de relajación y reflexión.

- Cierre

De evaluación: nos permiten identificar si los objetivos establecidos se cumplieron.

Tema 8. Educación en valores. Pedagogía del valor. Igualdad y tolerancia. Educación para la paz. Educación ambiental

Introducción

Toda persona necesita tener un sistema de valores, unas referencias éticas, que le permitan orientarse y ser capaz de tomar decisiones responsables sobre si misma, sobre los demás y sobre su entorno.

Una educación que no descansa en una escala de valores no merece ese nombre, es simplemente una mera instrucción

Como escribe Abad (2000): desarrollar la capacidad cognitiva, cultivar la afectividad, entrenar la voluntad, adquirir hábitos correctos, tener mecanismos para formular y argumentar los juicios éticos constituyen algunos de los grandes objetivos de toda educación integral. La importancia de la educación en valores es hoy mas necesaria que nunca, porque dado el vertiginoso cambio de referentes socioculturales que afecta al mundo moderno, los niños y jóvenes necesitan tener unas pautas solidas que les orienten en medio de una sociedad en permanente evolución. Orientaciones que son indispensables, para los planteamientos individuales como para los sociales, y hasta para las relaciones con la naturaleza. Solo a través de una vigorosa formación moral el hombre se hace verdaderamente humano que es lo que pedía Rousseau en su Emilio: "Hombres, sed humanos, es vuestro primer deber. Sedlo para todas las edades, para todos los estados ..."

y puede llegar a tener un comportamiento que, como formulo Kant, se convierta en un imperativo categórico: "Obra de tal modo que tu conducta pudiera ser ley para toda la humanidad".

Los valores son importantes en la formación de los ciudadanos, porque como escribe Victoria Camps (1993) "hay que quitarse de la cabeza que la educación(o una intervención social) puede ser neutra en cuanto a valores. Educar no es solo instruir, sino transmitir unas certezas, unas ideas o unas maneras de ser".

Que se entiende por valor



Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección.

Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad (Vasquez, 1999).

Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona.

Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

"Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adheridos a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades." (Prieto Figueroa, A984). J

Desde que perspectivas se aprecian los valores

La visión subjetivista considera que los valores no son reales, no valen en sí mismos, sino que son las personas quienes les otorgan un determinado valor, dependiendo del agrado o desagrado que producen.

Desde esta perspectiva, los valores son subjetivos, dependen de la impresión personal del ser humano.

La escuela neokantiana afirma que el valor es, ante todo, una idea. Se diferencia lo que es valioso de lo que no lo es dependiendo de las ideas generales que comparten las personas.

La escuela fenomenológica, desde una perspectiva idealista, piensa que los valores son ideales y objetivos; valen independientemente de las cosas y de las estimaciones de las personas. Así, aunque todos seamos injustos, la justicia sigue teniendo valor. En cambio, los realistas afirman que los valores son reales; valores y bienes son una misma cosa. Todos los seres tienen su propio valor.

Características de los valores

La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la jerarquía de los valores. Algunos de esos criterios son:

- a. Durabilidad: los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- b. Integralidad: cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- c. Flexibilidad: los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- d. Satisfacción: los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- e. Polaridad: todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor.
- f. Jerarquía: hay valores considerados superiores (dignidad, libertad)



y otros inferiores (los relacionados con necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.

g. Trascendencia: los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.

h. Dinamismo: los valores se transforman con las épocas.

i. Aplicabilidad: los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.

j. Complejidad: los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

Como valora el ser humano

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones cognitivas y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación.

Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones,

actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de la moral autónoma del ser humano

Hay varios tipos de valores:

1. Sensibles: placer/ dolor; alegría/ pena.
2. Útiles: capacidad/ incapacidad; eficacia/ ineficacia.
3. Vitales: salud/ enfermedad; fortaleza/ debilidad.
4. Estéticos: bello/ feo; elegante/ inelegante; armonioso/ caótico.
5. Intelectual: verdad/ falsedad; conocimiento/ error.
6. Morales: justicia/ injusticia; libertad/ esclavitud; igualdad/ desigualdad; honestidad/ deshonestidad; solidaridad/ insolidaridad.
7. Religiosos: sagrado/ profano

Igualdad y Tolerancia

Para saber convivir en sociedad de manera pacífica están varios tipos de valores como los valores cívicos (la lealtad, la identidad cultural), los valores éticos o morales (gratitud, solidaridad, sociabilidad, honestidad) y los valores familiares (responsabilidad, amor, respeto, tolerancia)

La igualdad y el respeto son las bases de las sociedades democráticas, una muestra de ello es cuando a través de los valores todas las personas comprenden que existe la diversidad y que hay que respetarla.

Es importante resaltar que para lograr una sociedad sana, sin maltratos o comportamientos tóxicos y nocivos entre los individuos, la percepción de la igualdad y el respeto debe existir entre todos.

La igualdad de género significa que los hombres y mujeres sean tratados de la misma manera, es decir, que ambos reciban las mismas oportunidades, tengan los mismos derechos, tanto en la escuela como en el trabajo y en la vida cotidiana.

Género y equidad no se pueden tomar como sinónimo, sino que aluden a una cuestión mucho más profunda. La equidad se refiere o se relaciona directamente con la justicia, es decir, a la



distribución de manera justa con respecto a los recursos y el poder en la sociedad, sobre todo en los hombres y mujeres de acuerdo a sus necesidades

En la actualidad, la **igualdad y el respeto** se ha implementado con el concepto de equidad de género, el cual se ha tratado de implementar en el campo laboral considerando ciertas medidas que permitan compensar las regulares desventajas que muchas mujeres acontecen a diario.

En este sentido, la equidad de **género** les brinda a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, formas de trato y condiciones sin ignorar por ello sus diferencias, esto se debe a que estas diferencias en cuanto a oportunidades y condiciones de trato, atentan a los derechos humanos y, en razón de su sexo, han perjudicado más a las mujeres que a los hombres a lo largo de la historia.

En el artículo primero de la Declaración de Principios sobre la Tolerancia, proclamada el 16 de noviembre de 1995, se establece: «La tolerancia consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos. La fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.

La tolerancia consiste en la armonía en la diferencia. No solo es un deber moral, sino además una exigencia política y jurídica. La tolerancia, la virtud que hace posible la paz, contribuye a sustituir la cultura de guerra por la cultura de paz».

Tolerancia no es lo mismo que concesión, condescendencia o indulgencia. Ante todo, la tolerancia es una actitud activa de reconocimiento de los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso puede utilizarse para justificar el quebrantamiento de estos valores fundamentales. La tolerancia han de practicarla los individuos, los grupos y los Estados.

La tolerancia es la responsabilidad que sustenta los derechos humanos, el pluralismo (comprendido el pluralismo cultural), la democracia y el Estado de derecho. Supone el rechazo del dogmatismo y del absolutismo y afirma las normas establecidas por los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos.

Conforme al respeto de los derechos humanos, practicar la tolerancia no significa tolerar la injusticia social ni renunciar a las convicciones personales o atemperarlas. Significa que toda persona es libre de adherirse a sus propias convicciones y acepta que los demás se adhieran a las suyas. Significa aceptar el hecho de que los seres humanos, naturalmente caracterizados por la diversidad de su aspecto, su situación, su forma de expresarse, su comportamiento y sus valores, *tienen derecho a vivir en paz y a ser como son.* También significa que uno no ha de imponer sus opiniones a los demás.»

Las últimas reformas educativas de nuestro país, a través de sus Reales Decretos, han establecido los currículos de las distintas etapas educativas y en ellos las enseñanzas o temas transversales que deben estar presentes en las diferentes áreas. Son considerados temas transversales:

- Educación Moral y Cívica
- Educación para la Paz
- Educación para la Igualdad de Oportunidades de ambos sexos
- Educación Ambiental



- Educación para la Salud y Educación Sexual
- Educación Vial
- Educación del Consumidor

Educación para la Paz

La Educación para la Paz implica cultivar valores como la justicia, la cooperación, la solidaridad, el desarrollo de la autonomía personal y la toma de decisiones, entre otros; conlleva cuestionar los valores contrarios a la cultura de la paz, como la discriminación, la intolerancia, la indiferencia, entre otros.

La educación para la paz, los derechos humanos, la tolerancia, la justicia... ha tenido en los últimos veinte años un importante desarrollo teórico y práctico, tanto en centros docentes de distintos niveles de aprendizaje, por medios formales y no formales, como en instituciones multilaterales y organismos internacionales. Existen numerosos materiales didácticos y estudios teóricos y algunos países han incorporado la Educación para la Paz en los programas educativos. Asimismo, tuvieron lugar importantes reuniones mundiales cuyos resultados han servido para señalar las principales tendencias y sugerir planes de acción: Montreal y Viena 1993; La Haya (su excelente llamamiento se concentra en buena medida en la educación para la paz,) 1997; la Declaración y el Programa de Acción para una Cultura de Paz, unánimemente aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 13 de septiembre de 1999...

Después del año 2000, Año Internacional para una Cultura de Paz, y habiendo declarado el Decenio 2001-2010 «de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo» por parte de las Naciones Unidas (AG de diciembre 1998), se han incrementado notablemente las iniciativas de la sociedad civil, y se ha mejorado el cuerpo teórico-práctico desde el que partir para promover la voluntad política en favor de la educación en valores y el respeto y ejercicio de los Derechos Humanos, forjando actitudes y comportamientos acordes con la dignidad de todos los seres humanos.

La educación para la paz es un campo específico, pero forma parte del desafío educativo propio de una «aldea global» asimétrica, cuyas disparidades en lugar de reducirse se están ampliando. Millones de niños y jóvenes no acceden a los niveles mínimos de aprendizaje en muchos países del mundo.

La educación para la paz debe incluir la educación para la democracia, la justicia, el desarme, los derechos humanos, la tolerancia, el respeto a la diversidad cultural, la preservación del ambiente, la prevención de los conflictos, la reconciliación, la no violencia y la cultura de paz.

Es un proceso de participación en el cual debe desarrollarse la capacidad crítica, esencial para los nuevos ciudadanos del mundo. Se deben enseñar y aprender soluciones a los conflictos, a la guerra, a la violencia, al terrorismo, a la explotación de género, a combatir el daño ambiental y oponerse a todo lo que sea contrario a la vida y a la dignidad humana. Hay que aprender a comportarse para favorecer la transición de una cultura de guerra y de fuerza a una cultura de paz.

Ha de ser considerada como contenido transversal de la educación. La situación actual, los conflictos interétnicos e interculturales, la exclusión y la marginalidad, las sociedades pobres y las ricas son cuestiones que reclaman una educación por la paz.



La educación tiene que proporcionar herramientas para que los ciudadanos entiendan el complejo mundo en el que viven, lo gestionen democráticamente, usen equilibradamente los recursos naturales y construyan y defiendan un sistema de valores en el que esté integrada la tolerancia, la justicia, el respeto a las diferencias

Teniendo en cuenta los conocimientos existentes, las experiencias acumuladas y la gravedad de los problemas globales, es indispensable *un compromiso a escala nacional e internacional* para impulsar estrategias educativas globales e interactivas

El compromiso de los Estados se concreta en un conjunto de acciones orientadas a la reforma de los *currículos* escolares, promover la investigación sobre programas y métodos, conocer los materiales y recursos pedagógicos existentes y, cuando sea necesario, adaptarlos a los diferentes grados educativos, de modo particular para la formación de docentes. La cooperación regional e internacional entre los diversos actores y la creación de redes educativas es esencial para avanzar en este terreno.

En la Carta de la Tierra se indica: «A medida que el mundo se vuelve cada vez más interdependiente y frágil, el futuro depara, a la vez, grandes riesgos y grandes promesas. Para seguir adelante, debemos reconocer que en medio de la magnífica diversidad de culturas y formas de vida, somos una sola familia humana y una sola comunidad terrestre con un destino común. Debemos unirnos para crear una sociedad global sostenible fundada en el respeto hacia la naturaleza, los derechos humanos universales, la justicia económica y una cultura de paz».

Educación Ambiental

La educación ambiental es un campo pedagógico interdisciplinario y heterogéneo que busca generar procesos para la construcción de saberes, valores y prácticas ambientales en espacios de la educación formal, no formal e informal, con el objetivo de promover la conciencia ecológica y el cuidado del ambiente en la ciudadanía.

La educación ambiental debe ser una verdadera escuela de pensamiento en la que se promuevan acciones que contribuyan a comprender las causas de las diferentes problemáticas, tanto naturales como sociales, presentes en el contexto.

En 1975 se publicó el primer documento internacional sobre la educación ambiental, la Carta de Belgrado, que definió seis objetivos para la educación ambiental: la conciencia, los conocimientos, las actitudes, las aptitudes, la capacidad de evaluación y la participación para ayudar a las personas y a los grupos sociales a comprender el ambiente. La concepción de educación ambiental fue evolucionando en las décadas posteriores.

En la década de los '90 el concepto educación para el desarrollo sostenible cobró popularidad, pero los términos hacen referencias a campos distintos, aunque haya conexiones entre ambos.

El día 26 de enero se celebra el Día Mundial de la Educación Ambiental desde 1975-aunque la fecha no es reconocida por la UNESCO

Las actividades al aire libre, interpretación del patrimonio natural y la observación de fauna silvestre favorecen la incorporación de la esencia de los problemas ambientales.

La educación ambiental es un proceso que ayuda a los individuos, las comunidades y las organizaciones a aprender más sobre el medio ambiente, y a desarrollar habilidades y comprensión sobre cómo abordar los desafíos globales. Tiene el poder de transformar vidas y



sociedades, informa e inspira, influye en las actitudes y crea la motivación necesaria para ponerse en acción. Sin duda, es una herramienta clave para ampliar la base del movimiento ambiental y crear comunidades más sanas y comprometidas cívicamente.

Este campo se caracteriza por sus fundamentos, entre los que se incluye un enfoque en **personas de todas las edades**. Se centra en la importancia de la educación experimental e interdisciplinaria, y en ayudar a todos los ciudadanos a **desarrollar habilidades de resolución de problemas y de toma de decisiones**. Además de **comprender cómo ser un ciudadano comprometido cívicamente, y a crear una sociedad más diversa, inclusiva y equitativa para todo el mundo**. La **educación ambiental** también promueve cuestiones sociales clave, desde los Estándares Científicos de la Próxima Generación, hasta la educación sobre el cambio climático.

Los programas más eficaces tienen un **claro componente de "acción" cuyo objetivo es fomentar decisiones y acciones responsables y duraderas que repercutan en nuestros barrios, nuestra comunidad y el medio ambiente**. Además, da cabida al pensamiento global, al aprendizaje cooperativo y al desarrollo de habilidades de resolución de problemas y de pensamiento crítico.

El medio ambiente sostiene toda la vida en la tierra. Proporciona alimento e inspiración. La economía se nutre de un medio ambiente sano, y cada vez son más las investigaciones que dicen que el tiempo que pasamos en la naturaleza **ofrece beneficios físicos y psicológicos**.

La identidad personal y cultural suele estar ligada al entorno que nos rodea. Al mismo tiempo, es imposible no estar profundamente preocupados por los desafíos ambientales, sociales y económicos sin precedentes a los que nos enfrentamos como sociedad global. Desde el cambio climático y la pérdida de especies y hábitats, hasta la disminución del compromiso cívico, la reducción del acceso a la naturaleza, la creciente brecha entre los que tienen y los que no tienen, y otras amenazas a nuestra salud, seguridad y supervivencia futura. La **educación ambiental ayuda a los individuos a aprender más sobre el medio ambiente y a desarrollar habilidades para investigar su entorno**

Los educadores medioambientales trabajan **en todos los segmentos de la sociedad**.

Objetivos de la educación ambiental

Tal y como se establecieron en la Carta de Belgrado de 1975, los objetivos de la educación ambiental han de ser:

- Dotar a la población de mayor sensibilidad y conciencia respecto al cuidado medioambiental.
- Fomentar la comprensión total del medio ambiente en tanto sistema, junto a sus contextos, problemas conexos y responsabilidad crítica de la presencia de la humanidad en él.



- Profundizar los valores sociales y ecológicos.
- Ayudar a producir las respuestas necesarias para resolver los dilemas medioambientales.
- Promover los mecanismos de evaluación de medidas y programas de la propia educación ambiental, en función de las características políticas, sociales y económicas, etc., de la población local.
- Fomentar las actitudes ecológicamente responsables y la participación activa y urgente en el debate sobre el medio ambiente.
- Inducir al consumo responsable y a la adopción de hábitos respetuosos frente a la naturaleza.
- Distinguir y reconocer las causas de los principales problemas ecológicos del mundo.
- Reconocer la importancia del impacto de los distintos modelos económicos humanos en la naturaleza.

Herramientas

La educación ambiental dispone de numerosas herramientas y estrategias, de las cuales el educador mismo es la más importante. Su compromiso con la formación moral, intelectual y emocional de los alumnos acompaña el contenido ambientalista: serán ellos los principales integradores entre la conducta individual del educando y los problemas medioambientales conocidos.

Del mismo modo, los multimedios de la actualidad son un recurso ineludible en este tipo de formación. El cine (y especialmente los documentales de denuncia) suelen tener un alto impacto en la sensibilidad de los jóvenes, así como la música, la publicidad, o las actividades de salida de campo.

Tema 9. Educación afectiva y sexual. La psicoafectividad y la autoestima. Definición de educación sexual . Proyectos de educación sexual y afectiva

Introducción

La educación afectivo- sexual es aquella actividad pedagógica que utiliza la información objetiva a nivel biológico, psíquico y social para formar en sexualidad. Esta educación forma parte del desarrollo integral de la persona y fomenta la adquisición de la autonomía y de la identidad personal y social

En el ámbito de la educación afectiva y sexual, se trata de un aprendizaje que no solo afecta a la infancia o la adolescencia, sino que **debe estar presente a lo largo de toda la vida** atendiendo a los cambios que se producen en cada etapa.

Representa un aspecto de gran importancia en la formación integral de los niños porque, además de ofrecer un conocimiento biológico sobre los órganos y relaciones sexuales, ayuda al menor a construir su identidad y a establecer relaciones afectivas y sexuales sanas.

En este sentido, ofrecer mecanismos de defensa y autoprotección es fundamental para el desarrollo afectivo y sexual, tanto para evitar posibles abusos como para conocer su cuerpo y establecer relaciones íntimas basadas en el respeto mutuo.



Una buena educación afectivo-sexual comprende aspectos más allá del puro conocimiento biológico y de los métodos anticonceptivos, ya que también implica enseñar a comprender los cambios que nuestro cuerpo va experimentando a lo largo de la vida, a gestionar los estados de ánimo producidos por los cambios hormonales y emocionales y a relacionarnos adecuadamente con las demás personas de una manera sana y positiva.

Los principales objetivos de la educación afectiva-sexual durante la etapa educativa serían los siguientes:

- Dotar a los menores de conocimientos sobre la sexualidad tanto a nivel biológico como psicológico y social.
- Desarrollar hábitos, actitudes y conductas saludables en torno a la sexualidad.
- Prevenir los embarazos no deseados, el VIH y otras enfermedades de transmisión sexual.
- Proporcionar a los menores una formación afectivo-sexual libre de estereotipos sexistas, basada en los valores de respeto mutuo y autonomía personal que contribuya a una educación para la igualdad entre mujeres y hombres
- Fomentar actitudes de empatía y normalización de la sexualidad y de igualdad y respeto entre las personas, asociando la sexualidad a valores positivos y saludables.
- Contribuir a la erradicación de la violencia de género, así como de cualquier otro tipo de violencia, proponiendo formas de relación más justas e igualitarias.
- Consolidar una identidad sexual libre de elementos de género discriminatorios.

Es fundamental hablar con claridad, sin exageraciones ni omisiones forzadas, ya que la falta de sinceridad hará que busquen información en fuentes que no siempre son adecuadas ni fiables. Del mismo modo, debemos estar abiertos a escuchar lo que nos cuentan, sobre todo en la adolescencia, evitando los juicios y los prejuicios.

Debemos hablar de la sexualidad como algo positivo. No podemos generar miedos y frustraciones sobre la sexualidad, ya que eso impide el desarrollo de una sexualidad sana.

La sexualidad hoy en día está en todas partes y muchas veces se utiliza como reclamo para el consumo ya sea de productos o del propio sexo. Es fundamental que transmitamos la importancia que los valores tienen en las relaciones sexuales, de tal modo que tengan claro lo que es ficción y lo que es realidad, lo que es consumo y lo que es afectividad.

La educación afectivo sexual comienza nada más nacer con las primeras miradas y caricias. .Eses es el inicio de nuestra sexualidad, los cuidados y afectos que sentimos al poco de nacer

Las relaciones se estructuran en cuatro niveles de profundidad: la afectividad, la intimidad, la sexualidad y la genitalidad.

La Afectividad:

Es el nivel de relación que establecemos con aquellas personas con las que hay una sintonía intuitiva, un cierto nivel de conexión emocional, una conexión “de tripas”. Esas personas que te caen bien, que te hacen sentir a gusto, que te alegras de ver.

La Intimidad



Para llegar a este nivel de relación hace falta tiempo y confianza para que pueda sentirse seguro. La amistad supone un cariño y una lealtad que es recíproca.

La Sexualidad

La sexualidad implica un contacto físico distinto al de la familia, al de la amistad.

En este nivel no solo hay contacto físico sino erotismo y seducción. La seducción hace que cada persona muestre lo mejor de sí mismo, siendo muy importante la reciprocidad. Cuando es correspondido es un juego muy divertido y genera mucho placer, pero cuando no lo es puede generar mucho sufrimiento. Incluso podemos llegar a vivirlo como un acoso si la otra persona no respeta que no le correspondemos o a acosar si no reconocemos las señales de que no le interesamos.

La Genitalidad

Las relaciones genitales son una pequeña parte de las relaciones sexuales a las que se llega de forma gradual conforme la relación se profundiza y las personas implicadas se sienten preparadas. Basta con que una de las personas no lo esté para que la genitalidad sea dañina.

La sexualidad es mucho más que la genitalidad: el deseo, la atracción, el contacto físico y todo el recorrido de una relación sexual, es lo que permite llegar al orgasmo y al máximo placer en la relación genital. Si te lo saltas, la genitalidad puede decepcionarte, e incluso doler, y no solo físicamente.

Los cuatro niveles conllevan cada vez más capacidad de entrega de gozo y de crecimiento compartido, pero también de riesgo. Por eso es clave que el paso de un nivel a otro se dé de forma:

-Consciente, recíproca, libre, segura y pausada.

Podemos generar vínculos sanos, seguros y positivos o generar vínculos inseguros, tóxicos, en los cuales las personas que queremos nos hacen daño. No por eso este vínculo inseguro es menos vínculo que otros, y tiene igual de fuerza. Es muy importante saber diferenciarlos.

El amor, el romance y el sexo son partes de la vida adulta a cualquier edad. El deseo de intimidad física y emocional puede continuar a lo largo de toda la existencia. La sexualidad es una parte de la personalidad en todos los seres humanos en todas las sociedades, forma parte de desarrollo como individuos.

Erróneamente vemos a las personas mayores como asexuadas, lo que es una forma de ageísmo, negando, en ese caso, una parte de su humanidad. Apoyados en estereotipos y en un falso puritanismo no reconocemos que las personas mayores pueden tener una vida sexual activa o que, en algunos casos, les gustaría tenerla. Negando su sexualidad y su afectividad, negamos también que se puedan sentir solos y aislados o la posible existencia de algún posible caso de abuso sexual, ya que no los consideramos en ese aspecto.

La expresión de la sexualidad es un aspecto natural y positivo que no precisa de represión, sino de aceptación. Los derechos sexuales son universales, interrelacionados, interdependientes e indivisibles y significan tener derecho a la intimidad, al respeto a los límites corporales, a la salud sexual y a la educación e información sobre la expresión de la sexualidad a cualquier edad.

MARCO CONCEPTUAL



La sexualidad humana implica temas tan importantes como la dignidad, la felicidad, la igualdad, la libertad y la intimidad. Es un derecho personalísimo e intransferible, fundamental y universal, que hay que proteger en todos los grupos sociales, especialmente los más vulnerables.

Todas las personas son, viven y se expresan como sexuadas, cada una con sus peculiaridades, este es el hecho sexual humano, el cual tiene tres registros diferenciables.

Estos son:

Sexo: Se refiere a lo que somos, a la identidad. Lo que se es...

Sexualidad: La forma en que cada sujeto vive el hecho de ser sexuado. La manera que uno se ve se siente y se vive como hombre o como mujer. Lo que se siente...

Erótica: Forma de expresar lo que somos (sexo) y lo que vivimos (sexualidad). Tiene que ver con lo que hacemos, con nuestros gustos y preferencias. Lo que se desea...

Es importante respetar y defender los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad e intimidad.
- Los derechos sexuales deben ser reconocidos, promovidos, respetados y defendidos. La salud sexual será el resultado de un ambiente que reconoce, respeta y ejerce estos derechos.
- Respeto máximo a la identidad sexual y lucha contra los estereotipos relativos a los colectivos LGTBI que afectan especialmente a las personas mayores.
- Velar por la igualdad de género de las personas mayores, para poder garantizar relaciones equilibradas y no discriminatorias. Fomentar el empoderamiento de la mujer a través de acciones positivas como clave para erradicar cualquier tipo de violencia. Dichas acciones positivas para el empoderamiento femenino, deben ir dirigidas tanto a la mujer como al hombre, tanto para usuarios/as, trabajadores/as, y/o familiares.
- Educar para desmontar falsas creencias y que las personas se sientan libres y plenas, para desmontar mitos culturales en las relaciones sexuales, tanto con otras personas como con ellos mismos.
- Erradicación de cualquier tipo de abuso y/o violencia sexual. Según la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en la exposición de motivos (I): el derecho a vivir dignamente, en libertad y sin vulneración de la integridad personal, tanto física como psicológica, forma parte inalienable de los derechos humanos universales, y, por ello, es objeto de protección y promoción desde todos los ámbitos jurídicos y, muy especialmente, desde el internacional.
- Prevención de las enfermedades de transmisión sexual
- La información permite elegir con conciencia y libertad. Desde el punto de vista de las familias y de los profesionales, la formación e información hace que la perspectiva sexual de cada individuo la percibamos como algo natural y sin prejuicios.

Valores y principios éticos

La gestión y toma de decisiones desde una perspectiva ética en cuanto al desarrollo de la sexualidad afectiva requiere fundamentalmente conocer la historia de vida de las personas implicadas, sus circunstancias y el contexto en el que se dan (familiar, demás personas usuarias, profesionales, etc.)



Además, hay que tener en cuenta las aportaciones que nos llegan desde la bioética en cuanto a la intimidad, la autonomía, el respeto a la diversidad, privacidad, etc.

Cuando la sexualidad de las personas mayores es vista desde la perspectiva del riesgo (abusos, frustraciones, conductas inapropiadas, etc.) se generan actitudes restrictivas, preponderando entonces el principio de no maleficencia y, por ello, quedando en segundo plano el principio de autonomía (¿qué desean las personas?) y el de beneficencia (efectos positivos de la sexualidad

El papel de los profesionales será el de aceptar, apoyar, canalizar y gestionar riesgos, no el de ocultar ni reprimir, teniendo en cuenta que cada caso es único y que la ética debe estar presente en todo momento en nuestras actuaciones.

Para que cada caso sea evaluado de forma individual, es imprescindible conocer a cada persona, su vida, sus valores, los aspectos esenciales para su calidad de vida, así como los aspectos que rodean la situación a tratar, personas implicadas, actitud familiar, entorno, aspectos educativos y por supuesto los aspectos éticos y los valores implicados en cada caso.

La psicoafectividad y autoestima

La capacidad de disfrutar de la afectividad se mantiene a lo largo de toda la vida y, si hay condiciones adecuadas, puede ser un elemento fundamental que enriquezca positivamente las relaciones interpersonales de las personas mayores, contribuyendo a proporcionarles una mayor calidad de vida.

La sexualidad puede ser una de las manifestaciones de la afectividad que no debe ser reprimida ni fomentada, solo aceptada cuando existe. La sexualidad y la vida afectiva son elementos tan importantes como misteriosos de la experiencia humana. Probablemente, en la actividad sexual se ponen en juego todos los sectores de nuestra personalidad. La relación sexual puede ser mucho más gratificante cuando se da dentro de una relación significativa.

En relación con la sexualidad, nuestra cultura nos ofrece grandes contradicciones, lo sexual está cargado de significados relativos al género y su forma de expresar y sentir, que generan estereotipos en las relaciones de pareja.

Entre ellos encontramos, por ejemplo, el que, para las mujeres, la relación sexual es un acto de entrega, mientras que para el hombre es un acto de conquista, una prueba de virilidad. La sexualidad masculina aparece ligada al estatus y al poder, mientras en la mujer se mantiene ligada a una necesidad emocional.

Además de estos estereotipos, se pueden mencionar ciertos mitos que también dificultan la expresión de sentimientos y emociones referentes a la sexualidad:

- El orgasmo debe ser siempre simultáneo, de lo contrario existiría una anomalía.
- Creer que siempre es el hombre el que debe tomar la iniciativa en el encuentro sexual.
- Creer que el sentido de virilidad en el hombre está en la destreza para permitir que la mujer llegue al orgasmo.

En la familia gran parte de la comunicación sobre afectividad y sexualidad es no verbal, como la interacción de los padres, la forma de expresar sus afectos, el respeto, la delicadeza, el pudor en la vida diaria y reacciones frente a mensajes de la televisión. Son muchos los incidentes que en el curso de la vida familiar sirven para enseñar a los hijos, tanto en el manejo de afectos como valores y roles sexuales. Esa fuente de información puede ser más potente y significativa que la



transmisión verbal, por la gran susceptibilidad que tienen niños y adolescentes en este sentido. De lo que ellos ven en la familia obtendrán su formación para la vida.

Los fenómenos afectivos se caracterizan por :

- Ser subjetivos: La afectividad convierte toda experiencia en vivencia interna. La manera como se viva una experiencia va a depender tanto del estímulo como de factores personales de quien la experimenta, como por ejemplo el temperamento, que se define como el estilo individual característico de acercarse y reaccionar ante las personas y las situaciones, que implica un componente biológico de la personalidad.
- Espontáneos: Los afectos surgen como reacción o resultado de la relación entre el individuo y su medio. Son involuntarios, por lo tanto, no son ni buenos ni malos
- Bipolares: lo que implica que se mueven de un polo a otro, según tres dimensiones, agradables o desagradables, generen placer o rechazo e intensos o neutros.
- Universales: Los afectos son universales en su forma de expresión. En cualquier parte del mundo la alegría o la tristeza que una persona experimenta es reconocible, aunque no se entienda el idioma que habla o aunque no exprese palabras.

Los fenómenos afectivos determinan nuestras conductas y decisiones, a veces más que los factores racionales y puede decirse que actuamos guiados por la afectividad. Cuando los afectos son muy intensos pueden alterar la lógica y la objetividad, deformar la apreciación de las cosas y disminuir el sentido crítico frente a la realidad, constituyendo un riesgo.

Los sentimientos o emociones exigen expresión, ya sea a través de palabras, gestos o actitudes que reflejan el estado afectivo subyacente. Sin embargo, a veces es posible negar o disfrazar los afectos lo que puede inducir a equivocaciones o engaños.

El desarrollo de la afectividad es necesario para alcanzar una madurez emocional adecuada, de acuerdo a la edad y etapa de vida.

La autoestima es el concepto o valoración que tenemos sobre nosotros mismos y en la sexualidad esta puede jugar un papel importante. La autoestima sexual se define como la estima positiva y la confianza en la capacidad de experimentar la sexualidad de un modo satisfactorio y placentero.

En la salud sexual, la valoración de la actividad sexual se dice que puede ser insatisfactoria debido a las altas exigencias o la auto evaluación negativa

La autoestima es uno de los factores psicológicos, que influyen en cómo nos enfrentamos a la sexualidad o cómo vamos construyendo su concepto, el cual no solo se refiere al encuentro sexual en sí, sino que también a cómo nos relacionamos con nuestro propio cuerpo. Los pensamientos negativos hacia uno mismo, las sensaciones de vergüenza o la inseguridad respecto al propio desempeño son situaciones que se enlazan con la autoestima y que finalmente provocan la falta de bienestar sexual.

En la autoestima hay dos elementos que son importantes: el discurso interno y el cómo vemos nuestra propia corporalidad. En la sociedad las personas están expuestas a ciertas imágenes externas o estereotipos de lo que se estima es un cuerpo perfecto, por lo tanto, hay quienes se comparan con un ideal social y sus expectativas.

La autoestima es un elemento que forma parte del cómo uno se habla y se trata. Es un concepto que esta incorporado en la autoimagen y el autoconcepto, y lo solemos construir en función de lo que nos dicen los demás , las comparaciones y las experiencias que hemos tenido y que repercutirán en nuestras relaciones



En la vejez, tan importante es el amor sexual, como el amor-afecto-cariño desarrollado con la familia y los amigos. De hecho, y como defiende Friedan (1994), en la vejez hay que esforzarse por conservar y restablecer los lazos de cariño que unen a la persona con sus familiares y amigos; además, subraya la importancia de las relaciones personales con estos últimos, ya que, en estas edades, suelen ser más importantes que las relaciones familiares, muchas veces ocasionales y rutinarias. Es necesario, por tanto, y consideramos objetivos básicos de la educación sexual en la vejez, los siguientes: entablar nuevas amistades y abrirse a otros grupos sociales, debido a la pérdida de amigos y familiares que se agudiza en estas edades, participar en actividades grupales (en asociaciones, clubs, etc.), y reconocer que se necesita una intimidad. Friedan (1994) hace igualmente hincapié en la necesidad de buscar nuevas formas de amar, y encontrar incesantemente oportunidades para "profundizar el contacto y la confianza que forman la base del cariño, con el amigo o vecino, compañero, hijo o hija, padre, madre, nieto, con cualquier amante" (Friedan, 1994, p.302).

Un primer paso en la educación sexual de las personas mayores se tendría que desarrollar en relación al concepto de sexualidad. Así "habría que superar su identificación con procreación, genitalidad, coito, juventud, etc., y "caminar hacia un concepto que se relacione con el placer, encuentro, relación, comunicación, afecto, intimidad, cariño, ternura, tacto, y toda actividad que genera bienestar, sin límites de edad" (Puerto Pascual, 1996, p.418).

Además, y para facilitar el bienestar sexual en la vejez, una de las medidas a adoptar es vigilar y prevenir las enfermedades sexuales.

También es importante un cambio de actitud mental con respecto a ella, haciendo hincapié sobre la supresión de las falsas creencias sobre la sexualidad en la vejez

La educación sexual debe desarrollarse desde la juventud, pero la intervención sobre las personas mayores actuales se cree necesario dirigirla especialmente a los familiares, además de a los propios mayores y a la sociedad, en general.

Esta educación debe englobar no sólo información, sino también formación adecuada sobre la evolución real de las necesidades, intereses y capacidades sexuales de las personas mayores, para que cada individuo pueda afrontar los déficits o limitaciones que puedan aparecer posteriormente con su envejecimiento. Es importante reemplazar las carencias fisiológicas de los mayores, enseñarles a vivir un reencuentro con su propio cuerpo, el cambio de actitudes sociales, participación en terapias, etc.

Seguindo a Salvarezza (1988), es necesario que las personas mayores comprendan que la sexualidad no es solamente el ejercicio de la función genital, y que no establezcan comparaciones con la actividad sexual que se mantiene en la juventud o en la edad madura, ya que cada etapa de la vida presenta unas posibilidades funcionales determinadas. No obstante, hay que recalcar que el mantenimiento de la práctica genital es fundamental para el disfrute de dicha actividad sexual en estas edades. Puerto Pascual (1989) señala, a este respecto, que las personas que han dejado dichas prácticas suelen sufrir en la vejez impotencias sexuales, y es por esta razón por la que muchas mujeres no pueden tener en esta etapa de su vida una sexualidad orgánica. Masters y Johnson (citados por Beauvoir, 1983) apuntan que las mujeres que no tienen relaciones físicas con cierta frecuencia, el coito les suele originar dolores y fenómenos de dispareunia y disuria (expulsión difícil, dolorosa e incompleta de la orina), pero no se sabe si estos trastornos están originados por factores físicos o psicológicos.



En la educación sexual dirigida a las personas mayores es preciso, además, considerar e incidir sobre los siguientes aspectos que, en opinión de O'Donohue (1989), suelen ser los más desconocidos por los mayores:

1. *El clítoris es un componente importante del orgasmo.*
2. Algunas mujeres posmenopáusicas tienen orgasmos múltiples.
3. *Algunas mujeres requieren cierta forma de contacto y estimulación clitoridiano para la estimulación y el orgasmo y, con este fin, las caricias y/o el contacto oral-genital son socialmente aceptables.*
4. *El control eyaculatorio mejorado de los hombres de edad permite una relación más prolongada, antes del orgasmo, lo que puede aumentar el placer de la mujer.*
5. *El hombre de edad requiere un contacto genital directo mayor para la excitación o el orgasmo, y con esta finalidad, las caricias o el contacto ora/- genital son socialmente aceptables (O'Donohue, 1989, p.87).*

Por último, y según Puerto Pascual (1989), lo mejor para una salud sexual es vivir la vejez junto a una pareja con la que se viva una sólida unión, y en la que se olvide la edad y la apariencia externa, y se enriquezca la sexualidad compensando lo que se haya perdido por el avance en edad. Y añade que no hay que olvidar la influencia de la salud sexual de la persona mayor en los otros aspectos de su salud.

Proyectos de educación sexual y afectiva

Es muy importante desarrollar programas orientados a lograr relaciones sexuales positivas entre los mayores, que incluyan charlas, coloquios y discusiones que ayuden a erradicar los mitos y liberalizar las conductas que se están deseando llevar a cabo.

1. PROGRAMA : Formación afectivo-sexual de la persona adulta mayor en residencias

La formación e información seguramente es uno de los factores más necesarios en este momento para conseguir que la actitud y aptitud en el entorno residencial, tanto de familiares como de profesionales y personas mayores, sea de aceptación del derecho a la sexualidad de las personas mayores. Por ello uno de los puntos esenciales es el programa formativo a todos los colectivos.

Programa formativo a profesionales

La sexualidad humana. Aspectos específicos de la sexualidad en personas mayores:

- Intimidad. Afectividad. Límites corporales.
- Las falsas creencias y los mitos en relación con la sexualidad de las personas mayores.
- Normalización de la sexualidad, respeto de los derechos.
- Qué es y cómo se manifiesta la sexualidad en las personas mayores.
- Prejuicios y estereotipos.
- Confidencialidad de la información.
- El consentimiento y el asentimiento.



Actuación profesional ante manifestaciones sexo-afectivas:

- Manifestaciones sexo-afectivas en solitario.
- Manifestaciones sexo-afectivas en pareja.
- Colectivo LGTBI.
- Cómo manejar actitudes inadecuadas.

Programa de Información y orientación a familiares

- Intimidad. Afectividad. límites corporales.
- Qué es y cómo se manifiesta la sexualidad en las personas mayores.
- Prejuicios y estereotipos.
- Mesas de diálogo de familiares, persona mayor y profesionales. Para casos individuales cuando exista un desacuerdo, o plantear una situación y una planificación. Siempre que la persona mayor esté de acuerdo con ello.

Programa de sexualidad adaptado al tipo de servicio que debe contener al menos

- Definición de conductas inadecuadas y actitud de los trabajadores ante las mismas. Alternativas a ofrecer.
- Definición de la ética relacional permitida en el centro (relaciones consentidas, placer compartido, igualdad de derechos y libertades, responsabilidad compartida, compromiso con sexo seguro).
- Estrategias de prevención ante toda forma de abuso sexual o acoso.
- Definición del espacio íntimo reservado, incluida habitación mixta (siempre que el servicio funcione 24 horas), normas de funcionamiento y facilitar ese espacio cuando es habitación compartida.
- Tratamiento de la información. Profesionales implicados. Ante la duda de la capacidad de decisión libre de la persona por situación clínica, se precisará análisis ético individualizado.

2. Programa de actividades

La metodología es participativa y cooperativa. Prima la puesta en común de pensamientos, opiniones y la reflexión personal. Es necesario una atmosfera cómoda y un clima positivo que posibilite la expresión libre de ideas , experiencias ,miedos u opiniones por parte de los destinatarios

Sesión 1: Taller de autoestima

OBJETIVOS

- ♣ Dar a conocer el concepto de autoestima y la importancia que tiene la autoaceptación.
- ♣ Mejorar la autoestima de los participantes.

BREVE DESCRIPCIÓN (METODOLOGIA)

-Primera fase: Las educadoras comienzan el taller explicando el concepto de autoestima y la importancia que tiene ésta en nuestra vida, y relacionada con la sexualidad.



-Segunda fase: Con ayuda de las educadoras se desarrollaran un conjunto de dinámicas de grupo para trabajar la autoestima, junto con la sexualidad.

⊗ Esta/este soy yo: En esta dinámica cada persona tiene que hacer un dibujo con colores expresando cómo se ven ellos mismos. No se trata de intelectualizar sino de contactar con alguna emoción, sin pensarlo. Los dibujos pueden ser figurativos o abstractos. Explicar y comentar la experiencia por parejas.

⊗ El árbol de mis logros: En esta actividad se pide a los participantes que piensen en cualidades y destrezas propias y en los logros conseguidos a lo largo de la vida. Después con ayuda de las educadoras han de realizar en una cartulina el dibujo de un árbol, colocando, en los frutos los logros de su vida, y en las raíces, las cualidades. Estos pósters se pueden exponer en el aula de trabajo. Posteriormente se comenta la experiencia en grupo.

⊗ Texto (García, 2011, p.382): Se lee y se comenta el texto. Es un diálogo de una pareja de la Tercera edad que hablan de la intimidad y aspectos estrechamente vinculados a la sexualidad. A continuación, se llevará a cabo un debate abierto con la intención de que se compartan experiencias y se reflexione sobre los temas reflejados en el texto (anexo no 3)

RECURSOS Y MATERIALES

Folios, bolígrafos, cartulina, colores, rotuladores y lápices.

DURACION : 2 HORAS

Sesión 2: Taller de comunicación asertiva.

OBJETIVOS

- ♣ Dar a conocer la importancia de ser sexualmente asertivo/a, manifestar los derechos ideas y convicciones propias en cuestión de sexualidad y en la vida diaria, sin ofender a la persona receptora.
- ♣ Mejorar la comunicación entre las parejas.
- ♣ Potenciar a través del diálogo la resolución de conflictos y problemas de pareja
- ♣ Aumentar la autoeficacia comunicativa en las relaciones

BREVE DESCRIPCIÓN (METODOLOGIA)

-Primera fase: Explicación general sobre la comunicación en pareja y orientación sobre las ventajas del uso del estilo comunicativo asertivo. A posteriori se efectuará una búsqueda y extracción de conclusiones sobre lo aprendido en materia de asertividad sexual y se elaborará unas tarjetas con las conclusiones consideradas más relevantes. Se terminará esta fase con una actividad para trabajar el estilo comunicativo asertivo.

⊗ Actividad 1: Se expone un supuesto caso sobre una pareja a la que se le plantea un conflicto y el grupo deberá resolverlo a través de estrategias de resolución de conflictos y expresión comunicativa asertiva.



- Segunda fase: Puesta en práctica de lo aprendido en cuanto al estilo comunicativo asertivo y ensayo de las formas más idóneas para “expresar deseos y temores sexuales”.

⊗ Actividad 2: De forma anónima y por escrito todos los participantes expresarán deseos y temores sexuales, las educadoras/es los escribirán en la pizarra. Entre todos/as se comentarán y se resolverán las dudas que aparezcan.

⊗ Actividad 3: Se trabajan las sensaciones, opiniones y percepciones sexuales de los participantes mediante la proyección de imágenes íntimas de personas mayores, con la idea de generar a continuación un contraste de ideas y debate grupal.

DURACION: 2 HORAS

Sesión 3: Taller de autoconocimiento, ¿Cómo funciona mi cuerpo?

OBJETIVOS

- ♣ Aclarar conceptos básicos y curiosidades sobre la sexualidad

- ♣ Dar a conocer los cambios anatómicos y fisiológicos que sufre el cuerpo debido al envejecimiento especialmente en los aparatos reproductores femeninos y masculinos y los cambios en la respuesta sexual.

- ♣ Aportar alternativas e información de utilidad sobre las posibles complicaciones y problemas disfuncionales fruto del envejecimiento físico en hombres y mujeres.

- ♣ Aclarar conceptos básicos y curiosidades sobre la sexualidad

BREVE DESCRIPCIÓN (METODOLOGIA)

- Primera fase: El psicólogo/a experto en sexología, introducirá el tema, y explicará con detenimiento y de forma asequible a todos los niveles, los cambios principales (anatómicos y fisiológicos) que se suceden durante el envejecimiento. Además, al final de esta fase, responderá a la ronda de preguntas para resolver posibles dudas.

- Segunda fase: En esta fase se desempeñarán las actividades seleccionadas de forma interdisciplinar, educadores/as y psicólogo/a), colaborarán en su puesta en acción.

⊗ Actividad 1: se pondrá en práctica el establecimiento de relaciones entre los conceptos teóricos e ilustraciones que muestran la "evolución" de los aparatos reproductores masculino y femenino, junto a las claves para una vida íntima sexualmente activa, y como potenciar y compensar dichos procesos.

⊗ Actividad 2: Se colorearán y decorarán con detalles de forma grupal, dos pósters; uno del aparato reproductor masculino y el otro del femenino, preparados por los educadores/as. Señalando las zonas erógenas tanto del hombre como de la mujer, y se trabajará entre todos el “cómo dar y recibir placer”.



⊕ Actividad 3: Se repartirán muestras de viagras, preservativos, lubricantes, anillos estimuladores y/o vibradores, para incentivar la práctica de actividad sexual responsable, conocer nuevas formas de explorar los sentidos y compensar posibles problemas disfuncionales. Además de explicar su funcionamiento y utilidad pertinente.

RECURSOS Y MATERIALES

Muestras de viagras, lubricantes, preservativos, anillos vibradores, posters o fichas del cuerpo masculino y femenino, pizarra, bolígrafos, colores, folios y material informativo

DURACION : 2 HORAS

Sesión 4: Taller “Contra los mitos”

OBJETIVOS

- ♣ Desmantelar estereotipos y prejuicios, tales como creencias instauradas socialmente, descubriendo que cuentan con argumentos falsos.
- ♣ Proporcionar recursos didácticos, con el fin de que cada participante identifique por sí mismo creencias equivocadas.
- ♣ Desmitificar roles de género establecidos en la sociedad y sensibilizar en perspectiva de género e igualdad.

BREVE DESCRIPCIÓN (METODOLOGIA)

- Primera fase: Los educadores/as comenzarán la sesión con una introducción sobre los prejuicios y estereotipos de la vejez, y más concretamente de la sexualidad en la vejez y las consecuencias derivadas. Se servirán de una lista de mitos prejuicios y estereotipos de frecuente presencia reunidos con anterioridad, para a continuación ser desmentidos. En añadido, los participantes deberán realizar un "brain storming" o lluvia de ideas, para completar dicha lista con otros que se les ocurran.

- Segunda fase: Consiste en una serie de actividades que consolidarán las ideas introducidas y permitirán una puesta en práctica de lo aprendido.

⊕ Actividad 1: Entre todos/as, se procederá a la elaboración de un mural, con los mitos sociales sobre la sexualidad en la vejez, la menstruación, y otros temas relacionados, para posteriormente comentarlos y desmentirlos.

⊕ Actividad 2: Reflexión conjunta sobre los orígenes de los prejuicios, mitos y estereotipos y su influencia de los sobre sexualidad en el pasado e incluso en la actualidad.

⊕ Actividad 3: Los participantes formarán una fila en el centro del aula. Se leerán un conjunto de estereotipos asociados al género, masculino o femenino y tendrán que desplazarse a la derecha o a la izquierda en función de si se sienten identificados o no. Después se reflexionará sobre los roles de género.

⊕ Actividad 4: Visionado y puesta en común del video: " conversación entre personas mayores sobre la vida sexual", en el cuál los protagonistas son personas mayores hablando de sexo de una manera natural y sin tabúes.



Bolígrafos, folios, papel continuo, rotuladores, colores, lápices, proyector, y video.

DURACION : 2 HORAS

Sesión 5 :Taller “Mi sexualidad”: afectividad

OBJETIVOS

- ♣ Reflexionar sobre la posibilidad de volver a enamorarse, las múltiples ideas de amor, afecto, y el cariño como aspectos positivos de la sexualidad humana.
- ♣ Resaltar la importancia de los cuidados, de la expresión de sentimientos, y de la sexualidad como aspectos intrínsecos en el bienestar de la persona.

BREVE DESCRIPCIÓN (METODOLOGIA)

Los educadores/as junto con el psicólogo hacen una introducción sobre la importancia de los besos, las caricias, los cuidados, y el afecto como formas de manifestación de cariño de suma importancia para una sexualidad activa y positiva.

⊕ Actividad 1: La sala se ambienta con música y velas, desciende la iluminación. Esta actividad se realiza por parejas y los participantes deben decirse al oído mutuamente cosas íntimas que le gusten de su pareja hasta que el/la educadora de la señal de parada. Posteriormente harán lo mismo pero esta vez deben regalarse caricias mirándose a los ojos, por último besos y abrazos. Posteriormente se ponen en común las sensaciones y los beneficios percibidos.

⊕ Actividad 2: Nuevamente con la ambientación adecuada, los participantes se sientan en el suelo, en el que hay una alfombra. Esta actividad consiste en regalarse masajes mutuos. Los participantes deben estar relajados y disfrutar.

RECURSOS MATERIALES

Velas, radio, y alfombras.

DURACION : 2 horas

Tema 10. Diversidad cultural: la población inmigrante no acompañada. Legislación sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Introducción

Según Tylor, la cultura es...aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres, y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre. La situación de la cultura en las diversas sociedades de la especie humana, en la



medida en que puede ser investigada según principios generales, es un objeto apto para el estudio de las leyes del pensamiento y la acción del hombre.

La cultura es:

APRENDIDA: El aprendizaje humano de la cultura depende de la capacidad única de los humanos de utilizar símbolos

- Símbolos: signos que no tienen necesariamente conexión con los objetos que representan.

Clifford Geertz: cultura son ideas basadas en aprendizaje cultural a través de símbolos.

La cultura se aprende a través de instrucción directa y de observación

SIMBÓLICA: El pensamiento simbólico es exclusivo y crucial en el aprendizaje cultural.

La asociación entre los símbolos y lo simbolizado es arbitraria y convencional. Encontramos habilidades culturales rudimentarias en chimpancés y gorilas. Ningún animal ha elaborado habilidades culturales con la complejidad del Homo Sapiens.

COMPARTIDA

- La cultura se localiza en grupos humanos y se transmite a través de éstos en sociedad

- La gente que crece en una misma cultura está vinculada por creencias, valores, memorias y expectativas compartidas

- La enculturación unifica a un grupo humano proporcionando experiencias comunes

LA CULTURA LO ABARCA TODO

- Para la antropología la cultura incluye características que a menudo son vistas como triviales o carentes de importancia para un estudio riguroso

- Por ejemplo, para comprender la cultura norteamericana habría que considerar aspectos como los programas de televisión, los restaurantes de comida rápida, los deportes y los juegos

LA CULTURA ES PAUTADA

- Las culturas son sistemas pautados.

- Los valores básicos: valores considerados clave, centrales, hacen que una cultura se perciba íntegra y distinta de otra.

LA CULTURA ES INSTRUMENTAL, ADAPTATIVA Y MAL-ADAPTATIVA

- Los humanos tienen maneras biológicas y culturales de enfrentarse a las tensiones medioambientales

- Algo bueno para algunos puede no ser bueno necesariamente para el conjunto humano

- Algo bueno a corto plazo pueden no ser bueno necesariamente a largo plazo

LOS NIVELES DE LA CULTURA

- Cultura nacional: características culturales que comparte la ciudadanía de una nación o país
- Cultura internacional: tradiciones culturales que traspasan fronteras nacionales
- Subculturas: patrones culturales que se identifican en una cultura más extensa y se desarrollan en grupos unidos por aspectos como origen, etnicidad, religión...

ETNOCENTRISMO, RELATIVISMO CULTURAL Y DERECHOS HUMANOS

- Etnocentrismo: tendencia a ver la propia cultura como superior y a usar los valores propios para juzgar y medir a otros pueblos. Es un universal cultural.



- **Relativismo cultural:** conocer otra cultura requiere conocimiento un conocimiento exhaustivo y completo de las creencias y motivaciones de sus miembros.
- Posicionamiento metodológico

Posicionamiento moral

- **Los derechos humanos:** son derechos con base en la ética y la justicia más allá y por encima de la visión particular de países, culturas y religiones
- **Derechos culturales:** les son conferidos a minorías indígenas, religiosas o étnicas con objeto de protección.
- **Derechos de propiedad intelectual (IPR):** relacionados con el conocimiento de un grupo indígena y sus posibles aplicaciones en el mercado.

Concepto Diversidad cultural

Diversidad cultural es la variedad de culturas que existen en la humanidad, las cuales se distinguen entre sí a través de un conjunto de expresiones que le son propias.

El concepto de diversidad cultural actúa también como un principio de apertura y tolerancia entre etnias, lenguas, religiones, valores, cosmovisiones, etc. Es decir, un principio de apertura al contacto entre culturas sin que ninguna de ellas presuponga superioridad sobre la otra.

La diversidad cultural es reconocida por la UNESCO como una fuente de «intercambios, innovación y creatividad» que permite el desarrollo de la sociedad en su conjunto. La *diferencia* adquiere una valoración positiva, y se opone a las pretensiones de constituir sociedades homogéneas.

Se ha demostrado la importancia de la diversidad cultural y su reconocimiento en tanto que:

- constituye un valor patrimonial de la humanidad;
- promueve el pluralismo cultural;
- es fuente de creatividad;
- estimula el desarrollo;
- está amparada por los derechos humanos;
- es un derecho cultural;
- permite que las diferentes culturas sean accesibles a todos;
- promueve la integración del sector público, el privado y la sociedad civil en materia de políticas culturales.

Además , la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 21 de mayo como el Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, a través de su resolución 57/249 de diciembre de 2002. Dicha jornada tiene como objetivo señalar la necesidad y la urgencia de dar valor a la diversidad cultural y luchar contra la división entre culturas, que es la primera causa de conflicto en el mundo.



La importancia de la diversidad cultural como principio reside en que fomenta el respeto por la Otriedad. Esto facilita el intercambio de conocimientos y de valores, tales como la tolerancia, la comprensión y la convivencia entre culturas.

La diversidad cultural y la interculturalidad son conceptos estrechamente relacionados, pero no son equivalentes. La diversidad cultural se refiere al reconocimiento de la diferencia cultural, su legitimidad y dignidad.

La interculturalidad se refiere al proceso mediante el cual culturas claramente diferenciadas que comparten un territorio realizan intercambios culturales entre sí. Es decir, se refiere al modo en que se relacionan, dialogan y se influyen mutuamente, manteniendo sus rasgos diferenciadores.

Elementos de la diversidad cultural

La diversidad cultural se expresa en todos los elementos que permiten caracterizar a cada cultura de manera específica. Asimismo, se percibe desde el momento en que las diferentes culturas tienen conocimiento la una de la otra.

Se expresa en elementos como :

- El idioma y los dialectos
- La religión
- El sistema de valores
- La gastronomía
- La literatura (oral o escrita)
- La vestimenta y el calzado
- La música
- Las artes plásticas
- Las danzas y bailes
- El sentido estético
- La expresión corporal
- La sexualidad
- Los utensilios
- La arquitectura
- El deporte
- Los juegos
- Las fiestas
- El orden político
- El orden económico
- La organización social
- La distribución del trabajo

2. La población inmigrante no acompañada



La inmigración de hoy se identifica por unas características propias que la distinguen de las de otras épocas. La mayoría de los inmigrantes huyen de la pobreza y se dirigen a los países ricos donde poder obtener un trabajo que asegure su supervivencia. En el caso español, en pocos años se ha pasado de ser una sociedad de emigración a recibir cifras crecientes de inmigrantes. Pobreza que no es obra de la fatalidad, sino que su causa principal son el orden económico y financiero neoliberal global.

Es muy importante analizar la evolución del fenómeno MENA en nuestro país y la forma en que se ha tratado desde los medios y las instituciones. En primer lugar, lo más importante a considerar es que son menores, es decir, niños ante todo, haciendo referencia aquí a la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (UNICEF 2006). Por lo tanto, a la hora de intervenir con el colectivo se debe primar la necesidad de protección de los menores ante cualquier otro interés. Las políticas de actuación llevadas a cabo en toda la UE han sido muy dispares en cuanto a criterios de actuación.

El término de menor extranjero no acompañado, hace referencia a una persona menor de edad que necesita de protección ya que no está bajo el cuidado de ningún adulto en el país de entrada y que además se enfrenta a un contexto totalmente nuevo, sin una red de apoyo social, ni económica, etc.

Este fenómeno viene teniendo gran impacto desde la década de los noventa, aunque si bien es a principios de los 2000 cuando irrumpe con más fuerza, sobre todo a la hora de intervenir con el colectivo, posteriormente y con la llegada de la crisis económica, a partir del 2009, se frena este proceso migratorio.

La llegada y distribución de estos menores es muy desigual en todo el territorio español, por lo que habiendo diferentes niveles de necesidad la forma de intervenir con el colectivo es dispar entre comunidades en un primer momento.

Los principales puntos de entrada de menores no acompañados son las Islas Canarias y la costa sur de la península.

El perfil de menor extranjero no acompañado en España es de procedencia principalmente marroquí, senegalesa u otros países del continente africano, en cuanto al género la gran mayoría son hombres y en cuanto al motivo para iniciar el proceso migratorio es la esperanza de encontrar trabajo y un futuro mejor.

Actualmente podemos dividir el proceso de acogida en: la llegada y primer contacto con las autoridades, la posterior fase de investigación-evaluación del menor, seguido por la toma de decisiones para su alojamiento y adopción de medidas para su proceso de integración y por último la transición a la vida adulta.

En este proceso de intervención se han encontrado contradicciones, empezando por la manera de determinar la edad del menor, ya que hasta 2010 con el Documento de Consenso de Buenas Prácticas entre los Institutos de Medicina Legal de España no existía un protocolo oficial para ello.

Una vez en España es la administración local la que con la máxima rapidez posible debe hacerse cargo de la tutela de ese menor, ya que es la responsable de la protección a la infancia en cada parte del territorio del estado.



Posteriormente tiene lugar la fase de investigación y evaluación del caso, donde es muy importante llevarla a cabo de la forma más empática y efectiva. Ya que a partir de esta fase se elabora una guía para el proceso de intervención, por lo que es muy importante valorar su situación y sus necesidades. En este momento en el que son remitidos desde los servicios de emergencia o los servicios de atención a la infancia a hogares de emergencia donde permanecerán hasta la toma de decisiones sobre su futuro en España o en su caso una reagrupación familiar, en el caso de su permanencia en el país son acogidos en hogares residenciales específicos y con un plan de actuación en el que se les prepara para su futura independencia con programas educativos y formación para su inserción laboral. Es muy importante que los menores se encuentren valorados e informados de lo que les está pasando durante todo el proceso de intervención.

3. Legislación sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Artículo 1. *Delimitación del ámbito.*

1. Se consideran extranjeros, a los efectos de la aplicación de la presente Ley, a los que carezcan de la nacionalidad española.
2. Lo dispuesto en esta Ley se entenderá, en todo caso, sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales y en los Tratados internacionales en los que España sea parte.
3. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y aquellos a quienes sea de aplicación el régimen comunitario se regirán por las normas que lo regulan, siéndoles de aplicación la presente Ley en aquellos aspectos que pudieran ser más favorables.

Artículo 2. *Exclusión del ámbito de la ley.*

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley:

- a) Los agentes diplomáticos y los funcionarios consulares acreditados en España, así como los demás miembros de las misiones diplomáticas permanentes o especiales y de las oficinas consulares y sus familiares que, en virtud de las normas del Derecho internacional, estén exentos de las obligaciones relativas a su inscripción como extranjeros y a la obtención de la autorización de residencia.
- b) Los representantes, delegados y demás miembros de las Misiones permanentes o de las Delegaciones ante los Organismos intergubernamentales con sede en España o en Conferencias internacionales que se celebren en España, así como sus familiares.
- c) Los funcionarios destinados en Organizaciones internacionales o intergubernamentales con sede en España, así como sus familiares, a quienes los Tratados en los que sea parte España eximan de las obligaciones mencionadas en el párrafo a) de este artículo.

Artículo 2 bis. *La política inmigratoria.*

1. Corresponde al Gobierno, de conformidad con lo previsto en el artículo 149.1.2.a de la Constitución, la definición, planificación, regulación y desarrollo de la política de inmigración, sin perjuicio de las competencias que puedan ser asumidas por las Comunidades Autónomas y por las Entidades Locales.



2. Todas las Administraciones Públicas basarán el ejercicio de sus competencias vinculadas con la inmigración en el respeto a los siguientes principios:

- a) la coordinación con las políticas definidas por la Unión Europea;
- b) la ordenación de los flujos migratorios laborales, de acuerdo con las necesidades de la situación nacional del empleo;
- c) la integración social de los inmigrantes mediante políticas transversales dirigidas a toda la ciudadanía;
- d) la igualdad efectiva entre mujeres y hombres;
- e) la efectividad del principio de no discriminación y, consecuentemente, el reconocimiento de iguales derechos y obligaciones para todos aquellos que vivan o trabajen legalmente en España, en los términos previstos en la Ley;
- f) la garantía del ejercicio de los derechos que la Constitución, los tratados internacionales y las leyes reconocen a todas las personas;
- g) la lucha contra la inmigración irregular y la persecución del tráfico ilícito de personas; h) la persecución de la trata de seres humanos;
- i) la igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social;
- j) la promoción del diálogo y la colaboración con los países de origen y tránsito de

inmigración, mediante acuerdos marco dirigidos a ordenar de manera efectiva los flujos migratorios, así como a fomentar y coordinar las iniciativas de cooperación al desarrollo y codesarrollo.

3. El Estado garantizará el principio de solidaridad, consagrado en la Constitución, atendiendo a las especiales circunstancias de aquellos territorios en los que los flujos migratorios tengan una especial incidencia.

Artículo 2 ter. *Integración de los inmigrantes.*

1. Los poderes públicos promoverán la plena integración de los extranjeros en la sociedad española, en un marco de convivencia de identidades y culturas diversas sin más límite que el respeto a la Constitución y la ley.

2. Las Administraciones Públicas incorporarán el objetivo de la integración entre inmigrantes y sociedad receptora, con carácter transversal a todas las políticas y servicios públicos, promoviendo la participación económica, social, cultural y política de las personas inmigrantes, en los términos previstos en la Constitución, en los Estatutos de Autonomía y en las demás leyes, en condiciones de igualdad de trato.

Especialmente, procurarán, mediante acciones formativas, el conocimiento y respeto de los valores constitucionales y estatutarios de España, de los valores de la Unión Europea, así como de los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, y desarrollarán medidas específicas para favorecer la incorporación al sistema educativo, garantizando en todo caso la escolarización en la edad obligatoria, el



aprendizaje del conjunto de lenguas oficiales, y el acceso al empleo como factores esenciales de integración.

3. La Administración General del Estado cooperará con las Comunidades Autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y los Ayuntamientos para la consecución de las finalidades descritas en el presente artículo, en el marco de un plan estratégico plurianual que incluirá entre sus objetivos atender a la integración de los menores extranjeros no acompañados. En todo caso, la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos colaborarán y coordinarán sus acciones en este ámbito tomando como referencia sus respectivos planes de integración.

4. De conformidad con los criterios y prioridades del Plan Estratégico de Inmigración, el Gobierno y las Comunidades autónomas acordarán en la Conferencia Sectorial de Inmigración programas de acción bienales para reforzar la integración social de los inmigrantes. Tales programas serán financiados con cargo a un fondo estatal para la integración de los inmigrantes, que se dotará anualmente, y que podrá incluir fórmulas de cofinanciación por parte de las Administraciones receptoras de las partidas del fondo.

TÍTULO I

Derechos y libertades de los extranjeros

CAPÍTULO I

Derechos y libertades de los extranjeros Artículo 3. *Derechos de los extranjeros e interpretación de las normas.*

1. Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales de los extranjeros serán interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias vigentes en España, sin que pueda alegarse la profesión de creencias religiosas o convicciones ideológicas o culturales de signo diverso para justificar la realización de actos o conductas contrarios a las mismas.

Artículo 4. *Derecho a la documentación.*

1. Los extranjeros que se encuentren en territorio español tienen el derecho y el deber de conservar la documentación que acredite su identidad, expedida por las autoridades competentes del país de origen o de procedencia, así como la que acredite su situación en España.

2. Todos los extranjeros a los que se haya expedido un visado o una autorización para permanecer en España por un período superior a seis meses, obtendrán la tarjeta de identidad de extranjero, que deberán solicitar personalmente en el plazo de un mes desde su entrada en España o desde que se conceda la autorización, respectivamente. Estarán exceptuados de dicha obligación los titulares de un visado de residencia y trabajo de temporada.



Reglamentariamente se desarrollarán los supuestos en que se podrá obtener dicha tarjeta de identidad cuando se haya concedido una autorización para permanecer en España por un periodo no superior a seis meses.

3. Los extranjeros no podrán ser privados de su documentación, salvo en los supuestos y con los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Artículo 5. *Derecho a la libertad de circulación.*

1. Los extranjeros que se hallen en España de acuerdo con lo establecido en el Título II de esta Ley, tendrán derecho a circular libremente por el territorio español y a elegir su residencia sin más limitaciones que las establecidas con carácter general por los tratados y las leyes, o las acordadas por la autoridad judicial, con carácter cautelar o en un proceso penal o de extradición en el que el extranjero tenga la condición de imputado, víctima o testigo, o como consecuencia de sentencia firme.

2. No obstante, podrán establecerse medidas limitativas específicas cuando se acuerden en la declaración de estado de excepción o de sitio, en los términos previstos en la Constitución, y, excepcionalmente por razones de seguridad pública, de forma individualizada, motivada y en proporción a las circunstancias que concurren en cada caso, por resolución del Ministro del Interior, adoptada de acuerdo con las garantías jurídicas del procedimiento sancionador previsto en la Ley. Las medidas limitativas, cuya duración no excederá del tiempo imprescindible y proporcional a la persistencia de las circunstancias que justificaron la adopción de las mismas, podrán consistir en la presentación periódica ante las autoridades competentes y en el alejamiento de fronteras o núcleos de población concretados singularmente.

Artículo 6. *Participación pública.*

1. Los extranjeros residentes en España podrán ser titulares del derecho de sufragio, en las elecciones municipales, en los términos establecidos en la Constitución, en los tratados internacionales, en su caso, y en la Ley.

2. Los extranjeros residentes, empadronados en un municipio, tienen todos los derechos establecidos por tal concepto en la legislación de bases de régimen local, pudiendo ser oídos en los asuntos que les afecten de acuerdo con lo que disponga la normativa de aplicación.

3. Los Ayuntamientos incorporarán al padrón a los extranjeros que tengan su domicilio habitual en el municipio y mantendrán actualizada la información relativa a los mismos.

4. Los poderes públicos facilitarán el ejercicio del derecho de sufragio de los extranjeros en los procesos electorales democráticos del país de origen.

Artículo 7. *Libertades de reunión y manifestación.*

1. Los extranjeros tienen el derecho de reunión en las mismas condiciones que los españoles.

2. Los promotores de reuniones o manifestaciones en lugares de tránsito público darán comunicación previa a la autoridad competente con la antelación prevista en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Reunión, la cual no podrá prohibirla o proponer su modificación sino por las causas previstas en dicha Ley.



Artículo 8. *Libertad de asociación.*

Todos los extranjeros tienen el derecho de asociación en las mismas condiciones que los españoles.

Artículo 9. *Derecho a la educación.*

1. Los extranjeros menores de dieciséis años tienen el derecho y el deber a la educación, que incluye el acceso a una enseñanza básica, gratuita y obligatoria. Los extranjeros menores de dieciocho años también tienen derecho a la enseñanza posobligatoria.

Este derecho incluye la obtención de la titulación académica correspondiente y el acceso al sistema público de becas y ayudas en las mismas condiciones que los españoles.

En caso de alcanzar la edad de dieciocho años en el transcurso del curso escolar, conservarán ese derecho hasta su finalización.

2. Los extranjeros mayores de dieciocho años que se hallen en España tienen derecho a la educación de acuerdo con lo establecido en la legislación educativa. En todo caso, los extranjeros residentes mayores de dieciocho años tienen el derecho a acceder a las demás etapas educativas posobligatorias, a la obtención de las titulaciones correspondientes, y al sistema público de becas en las mismas condiciones que los españoles.

3. Los poderes públicos promoverán que los extranjeros puedan recibir enseñanzas para su mejor integración social.

4. Los extranjeros residentes que tengan en España menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria, deberán acreditar dicha escolarización, mediante informe emitido por las autoridades autonómicas competentes, en las solicitudes de renovación de su autorización o en su solicitud de residencia de larga duración.

Artículo 10. *Derecho al trabajo y a la Seguridad Social.*

1. Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.

2. Los extranjeros podrán acceder al empleo público en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 11. *Libertad de sindicación y huelga.*

1. Los extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles.

2. Los extranjeros podrán ejercer el derecho a la huelga en las mismas condiciones que los españoles.

Artículo 12. *Derecho a la asistencia sanitaria.*

Los extranjeros tienen derecho a la asistencia sanitaria en los términos previstos en la



Artículo 13. *Derechos en materia de vivienda.*

Los extranjeros residentes tienen derecho a acceder a los sistemas públicos de ayudas en materia de vivienda en los términos que establezcan las leyes y las Administraciones competentes. En todo caso, los extranjeros residentes de larga duración tienen derecho a dichas ayudas en las mismas condiciones que los españoles.

Artículo 14. *Derecho a la Seguridad Social y a los servicios sociales.*

1. Los extranjeros residentes tienen derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles.

2. Los extranjeros residentes tienen derecho a los servicios y a las prestaciones sociales, tanto a las generales y básicas como a las específicas, en las mismas condiciones que los españoles. En cualquier caso, los extranjeros con discapacidad, menores de dieciocho años, que tengan su domicilio habitual en España, tendrán derecho a recibir el tratamiento, servicios y cuidados especiales que exija su estado físico o psíquico.

3. Los extranjeros, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.

Artículo 15. *Sujeción de los extranjeros a los mismos impuestos que los españoles.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los acuerdos aplicables sobre doble imposición internacional, los extranjeros estarán sujetos, con carácter general, a los mismos impuestos que los españoles.

2. Los extranjeros tienen derecho a transferir sus ingresos y ahorros obtenidos en España a su país, o a cualquier otro, conforme a los procedimientos establecidos en la legislación española y de conformidad con los acuerdos internacionales aplicables. El Gobierno adoptará las medidas necesarias para facilitar dichas transferencias.

CAPÍTULO II

Reagrupación familiar Artículo 16. *Derecho a la intimidad familiar.*

1. Los extranjeros residentes tienen derecho a la vida en familia y a la intimidad familiar en la forma prevista en esta Ley Orgánica y de acuerdo con lo dispuesto en los Tratados internacionales suscritos por España.

2. Los extranjeros residentes en España tienen derecho a reagrupar con ellos a los familiares que se determinan en el artículo 17.

3. El cónyuge que hubiera adquirido la residencia en España por causa familiar y sus familiares con él agrupados conservarán la residencia aunque se rompa el vínculo matrimonial que dio lugar a la adquisición.

Reglamentariamente se podrá determinar el tiempo previo de convivencia en España que se tenga que acreditar en estos supuestos.



1. El extranjero residente tiene derecho a reagrupar con él en España a los siguientes familiares:

a) El cónyuge del residente, siempre que no se encuentre separado de hecho o de derecho, y que el matrimonio no se haya celebrado en fraude de ley. En ningún caso podrá reagruparse a más de un cónyuge aunque la ley personal del extranjero admita esta modalidad matrimonial. El extranjero residente que se encuentre casado en segundas o posteriores nupcias por la disolución de cada uno de sus anteriores matrimonios sólo podrá reagrupar con él al nuevo cónyuge si acredita que la disolución ha tenido lugar tras un procedimiento jurídico que fije la situación del cónyuge anterior y de sus hijos comunes en cuanto al uso de la vivienda común, a la pensión compensatoria a dicho cónyuge y a los alimentos que correspondan a los hijos menores, o mayores en situación de dependencia. En la disolución por nulidad, deberán haber quedado fijados los derechos económicos del cónyuge de buena fe y de los hijos comunes, así como la indemnización, en su caso.

b) Los hijos del residente y del cónyuge, incluidos los adoptados, siempre que sean menores de dieciocho años o personas con discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades debido a su estado de salud. Cuando se trate de hijos de uno solo de los cónyuges se requerirá, además, que éste ejerza en solitario la patria potestad o que se le haya otorgado la custodia y estén efectivamente a su cargo. En el supuesto de hijos adoptivos deberá acreditarse que la resolución por la que se acordó la adopción reúne los elementos necesarios para producir efecto en España.

c) Los menores de dieciocho años y los mayores de esa edad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, debido a su estado de salud, cuando el residente extranjero sea su representante legal y el acto jurídico del que surgen las facultades representativas no sea contrario a los principios del ordenamiento español.

d) Los ascendientes en primer grado del reagrupante y de su cónyuge cuando estén a su cargo, sean mayores de sesenta y cinco años y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. Reglamentariamente se determinarán las condiciones para la reagrupación de los ascendientes de los residentes de larga duración en otro Estado miembro de la Unión Europea, de los trabajadores titulares de la tarjeta azul de la U.E. y de los beneficiarios del régimen especial de investigadores. Excepcionalmente, cuando concurren razones de carácter humanitario, podrá reagruparse al ascendiente menor de sesenta y cinco años si se cumplen las demás condiciones previstas en esta Ley.

2. Los extranjeros que hubieran adquirido la residencia en virtud de una previa reagrupación podrán, a su vez, ejercer el derecho de reagrupación de sus propios familiares, siempre que cuenten ya con una autorización de residencia y trabajo, obtenida independientemente de la autorización del reagrupante, y acrediten reunir los requisitos previstos en esta Ley Orgánica.

3. Cuando se trate de ascendientes reagrupados, éstos sólo podrán ejercer, a su vez, el derecho de reagrupación familiar tras haber obtenido la condición de residentes de larga duración y acreditado solvencia económica.

Excepcionalmente, el ascendiente reagrupado que tenga a su cargo un o más hijos menores de edad, o hijos con discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades debido a su estado de salud, podrá ejercer el derecho de reagrupación en los



términos dispuestos en el apartado segundo de este artículo, sin necesidad de haber adquirido la residencia de larga duración.

4. La persona que mantenga con el extranjero residente una relación de afectividad análoga a la conyugal se equipará al cónyuge a todos los efectos previstos en este capítulo, siempre que dicha relación esté debidamente acreditada y reúna los requisitos necesarios para producir efectos en España.

En todo caso, las situaciones de matrimonio y de análoga relación de afectividad se considerarán incompatibles entre sí.

No podrá reagruparse a más de una persona con análoga relación de afectividad, aunque la ley personal del extranjero admita estos vínculos familiares.

5. Reglamentariamente, se desarrollarán las condiciones para el ejercicio del derecho de reagrupación así como para acreditar, a estos efectos, la relación de afectividad análoga a la conyugal.

Artículo 18. *Requisitos para la reagrupación familiar.*

1. Los extranjeros podrán ejercer el derecho a la reagrupación familiar cuando hayan obtenido la renovación de su autorización de residencia inicial, con excepción de la reagrupación de los familiares contemplados en el artículo 17.1 d) de esta Ley, que solamente podrán ser reagrupados a partir del momento en que el reagrupante adquiriera la residencia de larga duración.

La reagrupación de los familiares de residentes de larga duración, de los trabajadores titulares de la tarjeta azul de la U.E. y de los beneficiarios del régimen especial de investigadores, podrá solicitarse y concederse, simultáneamente, con la solicitud de residencia del reagrupante. Cuando tengan reconocida esta condición en otro Estado miembro de la Unión Europea, la solicitud podrá presentarse en España o desde el Estado de la Unión Europea donde tuvieran su residencia, cuando la familia estuviera ya constituida en aquél.

2. El reagrupante deberá acreditar, en los términos que se establezcan reglamentariamente, que dispone de vivienda adecuada y de medios económicos suficientes para cubrir sus necesidades y las de su familia, una vez reagrupada.

En la valoración de los ingresos a efectos de la reagrupación, no computarán aquellos provenientes del sistema de asistencia social, pero se tendrán en cuenta otros ingresos aportados por el cónyuge que resida en España y conviva con el reagrupante.

Las Comunidades Autónomas o, en su caso, los Ayuntamientos informarán sobre la adecuación de la vivienda a los efectos de reagrupación familiar.

Las Administraciones Públicas promoverán la participación de los reagrupados en programas de integración socio-cultural y de carácter lingüístico.

3. Cuando los familiares a reagrupar sean menores en edad de escolarización obligatoria, la Administración receptora de las solicitudes deberá comunicar a las autoridades educativas competentes una previsión sobre los procedimientos iniciados de reagrupación familiar, a los efectos de habilitar las plazas necesarias en los centros escolares correspondientes.



Artículo 18 bis. *Procedimiento para la reagrupación familiar.*

1. El extranjero que desee ejercer el derecho a la reagrupación familiar deberá solicitar una autorización de residencia por reagrupación familiar a favor de los miembros de su familia que desee reagrupar, pudiendo solicitarse de forma simultánea la renovación de la autorización de residencia y la solicitud de reagrupación familiar.
2. En caso de que el derecho a la reagrupación se ejerza por residentes de larga duración en otro Estado miembro de la Unión Europea que residan en España, la solicitud podrá presentarse por los familiares reagrupables, aportando prueba de residencia como miembro de la familia del residente de larga duración en el primer Estado miembro.

Artículo 19. *Efectos de la reagrupación familiar en circunstancias especiales.*

1. La autorización de residencia por reagrupación familiar de la que sean titulares el cónyuge e hijos reagrupados cuando alcancen la edad laboral, habilitará para trabajar sin necesidad de ningún otro trámite administrativo.
2. El cónyuge reagrupado podrá obtener una autorización de residencia independiente cuando disponga de medios económicos suficientes para cubrir sus propias necesidades.

En caso de que la cónyuge reagrupada fuera víctima de violencia de género, sin necesidad de que se haya cumplido el requisito anterior, podrá obtener la autorización de residencia y trabajo independiente, desde el momento en que se hubiera dictado a su favor una orden de protección o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.

3. Los hijos reagrupados podrán obtener una autorización de residencia independiente cuando alcancen la mayoría de edad y dispongan de medios económicos suficientes para cubrir sus propias necesidades.
4. Reglamentariamente se determinará la forma y la cuantía de los medios económicos considerados suficientes para que los familiares reagrupados puedan obtener una autorización independiente.
5. En caso de muerte del reagrupante, los familiares reagrupados podrán obtener una autorización de residencia independiente en las condiciones que se determinen.

CAPÍTULO III

Garantías jurídicas Artículo 20. *Derecho a la tutela judicial efectiva.*

1. Los extranjeros tienen derecho a la tutela judicial efectiva.
2. Los procedimientos administrativos que se establezcan en materia de extranjería respetarán en todo caso las garantías previstas en la legislación general sobre procedimiento administrativo, especialmente en lo relativo a publicidad de las normas, contradicción, audiencia del interesado y motivación de las resoluciones, salvo lo dispuesto en el artículo 27 de esta Ley.



3. En los procedimientos administrativos estarán legitimadas para intervenir como interesadas las organizaciones constituidas legalmente en España para la defensa de los inmigrantes, expresamente designadas por éstos.

4. En los procesos contencioso-administrativos en materia de extranjería estarán legitimadas para intervenir las entidades que resulten afectadas en los términos previstos por el artículo 19.1.b) de la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Artículo 21. *Derecho al recurso contra los actos administrativos.*

1. Los actos y resoluciones administrativas adoptados en relación con los extranjeros serán recurribles con arreglo a lo dispuesto en las leyes.

2. El régimen de ejecutividad de los actos administrativos dictados en materia de extranjería será el previsto con carácter general en la legislación vigente, salvo lo dispuesto en esta Ley para la tramitación de expedientes de expulsión con carácter preferente.

Artículo 22. *Derecho a la asistencia jurídica gratuita.*

1. Los extranjeros que se hallen en España tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita en los procesos en los que sean parte, cualquiera que sea la jurisdicción en la que se sigan, en las mismas condiciones que los ciudadanos españoles.

2. Los extranjeros que se hallen en España tienen derecho a asistencia letrada en los procedimientos administrativos que puedan llevar a su denegación de entrada, devolución, o expulsión del territorio español y en todos los procedimientos en materia de protección internacional, así como a la asistencia de intérprete si no comprenden o hablan la lengua oficial que se utilice. Estas asistencias serán gratuitas cuando carezcan de recursos económicos suficientes según los criterios establecidos en la normativa reguladora del derecho de asistencia jurídica gratuita.

3. En los procesos contencioso-administrativos contra las resoluciones que pongan fin a la vía administrativa en materia de denegación de entrada, devolución o expulsión, el reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita requerirá la oportuna solicitud realizada en los términos previstos en las normas que regulan la asistencia jurídica gratuita. La constancia expresa de la voluntad de interponer el recurso o ejercitar la acción correspondiente deberá realizarse de conformidad con lo previsto en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, o en caso de que el extranjero pudiera hallarse privado de libertad, en la forma y ante el funcionario público que reglamentariamente se determinen.

A los efectos previstos en este apartado, cuando el extranjero tuviera derecho a la asistencia jurídica gratuita y se encontrase fuera de España, la solicitud de la misma y, en su caso, la manifestación de la voluntad de recurrir, podrán realizarse ante la misión diplomática u oficina consular correspondiente.

CAPÍTULO IV

De las medidas antidiscriminatorias

Artículo 23. *Actos discriminatorios.*



1. A los efectos de esta Ley, representa discriminación todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.

2. En cualquier caso, constituyen actos de discriminación:

a) Los efectuados por la autoridad o funcionario público o personal encargado de un servicio público, que en el ejercicio de sus funciones, por acción u omisión, realice cualquier acto discriminatorio prohibido por la ley contra un extranjero sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

b) Todos los que impongan condiciones más gravosas que a los españoles, o que impliquen resistencia a facilitar a un extranjero bienes o servicios ofrecidos al público, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

c) Todos los que impongan ilegítimamente condiciones más gravosas que a los españoles o restrinjan o limiten el acceso al trabajo, a la vivienda, a la educación, a la formación profesional y a los servicios sociales y socioasistenciales, así como a cualquier otro derecho reconocido en la presente Ley Orgánica, al extranjero que se encuentre regularmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

d) Todos los que impidan, a través de acciones u omisiones, el ejercicio de una actividad económica emprendida legítimamente por un extranjero residente legalmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

e) Constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

Artículo 24. Aplicabilidad del procedimiento sumario.

La tutela judicial contra cualquier práctica discriminatoria que comporte vulneración de derechos y libertades fundamentales podrá ser exigida por el procedimiento previsto en el artículo 53.2 de la Constitución en los términos legalmente establecidos.

TÍTULO II

Régimen jurídico de los extranjeros

CAPÍTULO I

De la entrada y salida del territorio español *Artículo 25. Requisitos para la entrada en territorio español.*

1. El extranjero que pretenda entrar en España deberá hacerlo por los puestos habilitados al efecto, hallarse provisto del pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, que se considere válido para tal fin en virtud de convenios internacionales suscritos por España y no estar sujeto a prohibiciones expresas. Asimismo, deberá presentar los documentos que se



determinen reglamentariamente que justifiquen el objeto y condiciones de estancia, y acreditar medios de vida suficientes para el tiempo que pretenda permanecer en España, o estar en condiciones de obtener legalmente dichos medios.

2. Salvo en los casos en que se establezca lo contrario en los convenios internacionales suscritos por España o en la normativa de la Unión Europea, será preciso, además, un visado.

No será exigible el visado cuando el extranjero se encuentre provisto de la tarjeta de identidad de extranjero o, excepcionalmente, de una autorización de regreso.

3. Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a los extranjeros que soliciten acogerse al derecho de asilo en el momento de su entrada en España, cuya concesión se registrará por lo dispuesto en su normativa específica.

4. Se podrá autorizar la entrada en España de los extranjeros que no reúnan los requisitos establecidos en los párrafos anteriores cuando existan razones excepcionales de índole humanitaria, interés público o cumplimiento de compromisos adquiridos por España. En estos casos, se procederá a hacer entrega al extranjero de la documentación que se establezca reglamentariamente.

5. La entrada en territorio nacional de los extranjeros a los que no les sea de aplicación el régimen comunitario, podrá ser registrada por las autoridades españolas a los efectos de control de su período de permanencia legal en España, de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Artículo 25 bis. *Tipos de visado.*

1. Los extranjeros que se propongan entrar en territorio español deberán estar provistos de visado, válidamente expedido y en vigor, extendido en su pasaporte o documento de viaje o, en su caso, en documento aparte, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 25 de esta Ley.

2. Los visados a que se refiere el apartado anterior serán de una de las clases siguientes:

a) Visado de tránsito, que habilita a transitar por la zona de tránsito internacional de un aeropuerto español o a atravesar el territorio español. No será exigible la obtención de dicho visado en casos de tránsito de un extranjero a efectos de repatriación o alejamiento por vía aérea solicitado por un Estado miembro de la Unión Europea o por un tercer estado que tenga suscrito con España un acuerdo internacional sobre esta materia.

b) Visado de estancia, que habilita para una estancia ininterrumpida o estancias sucesivas por un período o suma de períodos cuya duración total no exceda de tres meses por semestre a partir de la fecha de la primera entrada.

c) Visado de residencia, que habilita para residir sin ejercer actividad laboral o profesional.

d) Visado de residencia y trabajo, que habilita para la entrada y estancia por un período máximo de tres meses y para el comienzo, en ese plazo, de la actividad laboral o profesional para la que hubiera sido previamente autorizado. En este tiempo deberá producirse el alta del trabajador en la Seguridad Social, que dotará de eficacia a la autorización de residencia y trabajo, por cuenta propia o ajena. Si transcurrido el plazo no se hubiera producido el alta, el extranjero quedará



obligado a salir del territorio nacional, incurriendo, en caso contrario, en la infracción contemplada en el artículo 53.1.a) de esta Ley.

e) Visado de residencia y trabajo de temporada, que habilita para trabajar por cuenta ajena hasta nueve meses en un período de doce meses consecutivos.

f) Visado de estudios, que habilita a permanecer en España para la realización de cursos, estudios, trabajos de investigación o formación, intercambio de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado, no remunerados laboralmente.

g) Visado de investigación, que habilita al extranjero a permanecer en España para realizar proyectos de investigación en el marco de un convenio de acogida firmado con un organismo de investigación.

3. Reglamentariamente, se desarrollarán los diferentes tipos de visados.

Artículo 26. *Prohibición de entrada en España.*

1. No podrán entrar en España, ni obtener un visado a tal fin, los extranjeros que hayan sido expulsados, mientras dure la prohibición de entrada, así como aquellos que la tengan prohibida por otra causa legalmente establecida o en virtud de convenios internacionales en los que sea parte España.

2. A los extranjeros que no cumplan los requisitos establecidos para la entrada, les será denegada mediante resolución motivada, con información acerca de los recursos que puedan interponer contra ella, plazo para hacerlo y autoridad ante quien deben formalizarlo, y de su derecho a la asistencia letrada, que podrá ser de oficio, y de intérprete, que comenzará en el momento mismo de efectuarse el control en el puesto fronterizo.

Artículo 27. *Expedición del visado.*

1. El visado se solicitará y expedirá en las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de España, salvo en los supuestos excepcionales que se contemplen reglamentariamente o en los supuestos en los que el Estado español, de acuerdo con la normativa comunitaria sobre la materia, haya acordado su representación con otro Estado miembro de la Unión Europea en materia de visados de tránsito o estancia.

2. La concesión del visado:

a) Habilitará al extranjero para presentarse en un puesto fronterizo español y solicitar su entrada.

b) Habilitará al extranjero, una vez se ha efectuado la entrada en territorio español, a permanecer en España en la situación para la que hubiese sido expedido, sin perjuicio de la obligatoriedad de obtener, en su caso, la tarjeta de identidad de extranjero.

3. Reglamentariamente se establecerá la normativa específica del procedimiento de concesión y expedición de visados, conforme a lo previsto en la disposición adicional undécima de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. En dicho procedimiento podrá requerirse la comparecencia personal del solicitante.



4. El ejercicio de la potestad de otorgamiento o denegación de visados se sujetará a los compromisos internacionales vigentes en la materia y se orientará al cumplimiento de los fines de la política exterior del Reino de España y de otras políticas públicas españolas o de la Unión Europea, como la política de inmigración, la política económica y la de seguridad ciudadana.

5. Para supuestos excepcionales podrán fijarse por vía reglamentaria otros criterios a los que haya de someterse el otorgamiento y denegación de visados.

6. La denegación de visado deberá ser motivada cuando se trate de visados de residencia para reagrupación familiar o para el trabajo por cuenta ajena, así como en el caso de visados de estancia o de tránsito. Si la denegación se debe a que el solicitante del visado está incluido en la lista de personas no admisibles prevista en el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1990, se le comunicará así de conformidad con las normas establecidas por dicho Convenio. La resolución expresará los recursos que contra la misma procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

Artículo 28. *De la salida de España.*

1. Las salidas del territorio español podrán realizarse libremente, excepto en los casos previstos en el Código Penal y en la presente Ley. La salida de los extranjeros a los que no les sea de aplicación el régimen comunitario, podrá ser registrada por las autoridades españolas a los efectos de control de su período de permanencia legal en España de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

2. Excepcionalmente, el Ministro del Interior podrá prohibir la salida del territorio español por razones de seguridad nacional o de salud pública. La instrucción y resolución de los expedientes de prohibición tendrá siempre carácter individual.

3. La salida será obligatoria en los siguientes supuestos:

a) Expulsión del territorio español por orden judicial, en los casos previstos en el Código Penal.

b) Expulsión o devolución acordadas por resolución administrativa en los casos previstos en la presente Ley.

c) Denegación administrativa de las solicitudes formuladas por el extranjero para continuar permaneciendo en territorio español, o falta de autorización para encontrarse en España.

d) Cumplimiento del plazo en el que un trabajador extranjero se hubiera comprometido a regresar a su país de origen en el marco de un programa de retorno voluntario.

CAPÍTULO II

De la Autorización de estancia y de residencia Artículo 29. *Enumeración de las situaciones.*

1. Los extranjeros podrán encontrarse en España en las situaciones de estancia o residencia.

2. Las diferentes situaciones de los extranjeros en España podrán acreditarse mediante pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, visado o tarjeta de identidad de extranjero, según corresponda.



Artículo 30. *Situación de estancia.*

1. Estancia es la permanencia en territorio español por un período de tiempo no superior a 90 días, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33 para la admisión a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.
2. Transcurrido dicho tiempo, para permanecer en España será preciso obtener o una prórroga de estancia o una autorización de residencia.
3. En los supuestos de entrada con visado, cuando la duración de éste sea inferior a tres meses, se podrá prorrogar la estancia, que en ningún caso podrá ser superior a tres meses, en un período de seis meses.
4. En los supuestos de entrada sin visado, cuando concurren circunstancias excepcionales que lo justifiquen, podrá autorizarse la estancia de un extranjero en el territorio español más allá de tres meses.

Artículo 30 bis. *Situación de residencia.*

1. Son residentes los extranjeros que se encuentren en España y sean titulares de una autorización para residir.
2. Los residentes podrán encontrarse en la situación de residencia temporal o de residencia de larga duración.

Artículo 31. *Situación de residencia temporal.*

1. La residencia temporal es la situación que autoriza a permanecer en España por un período superior a 90 días e inferior a cinco años. Las autorizaciones de duración inferior a cinco años podrán renovarse, a petición del interesado, atendiendo a las circunstancias que motivaron su concesión. La duración de las autorizaciones iniciales de residencia temporal y de las renovaciones se establecerá reglamentariamente.
2. La autorización inicial de residencia temporal que no comporte autorización de trabajo se concederá a los extranjeros que dispongan de medios suficientes para sí y, en su caso, para los de su familia. Reglamentariamente se establecerán los criterios para determinar la suficiencia de dichos medios.
3. La Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo, así como por razones humanitarias, de colaboración con la Justicia u otras circunstancias excepcionales que se determinen reglamentariamente.

En estos supuestos no será exigible el visado.

4. La autorización inicial de residencia temporal y trabajo, que autorizará a realizar actividades lucrativas por cuenta propia y/o ajena, se concederá de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 36 y siguientes de esta Ley.
5. Para autorizar la residencia temporal de un extranjero será preciso que carezca de antecedentes penales en España o en los países anteriores de residencia, por delitos existentes



en el ordenamiento español, y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.

6. Los extranjeros con autorización de residencia temporal vendrán obligados a poner en conocimiento de las autoridades competentes los cambios de nacionalidad, estado civil y domicilio.

7. Para la renovación de las autorizaciones de residencia temporal, se valorará en su caso:

a) Los antecedentes penales, considerando la existencia de indultos o las situaciones de remisión condicional de la pena o la suspensión de la pena privativa de libertad.

b) El incumplimiento de las obligaciones del extranjero en materia tributaria y de seguridad social.

A los efectos de dicha renovación, se valorará especialmente el esfuerzo de integración del extranjero que aconseje su renovación, acreditado mediante un informe positivo de la Comunidad Autónoma que certifique la asistencia a las acciones formativas contempladas en el artículo 2 ter de esta Ley.

Artículo 31 bis. Residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales.

1. Las mujeres extranjeras, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en caso de que sean víctimas de violencia de género; y los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, en caso de que sean víctimas de violencias sexuales; así como, en ambos casos, a las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente.

2. Si al denunciarse una situación de violencia de género o de violencia sexual contra una mujer extranjera se pusiera de manifiesto su situación irregular, no se incoará el expediente administrativo sancionador por infracción del artículo 53.1.a), y se suspenderá el expediente administrativo sancionador que se hubiera incoado por la comisión de dicha infracción con anterioridad a la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.

3. La mujer extranjera que se halle en la situación descrita en el apartado anterior podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a partir del momento en que se hubiera dictado una orden de protección a su favor o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género o sexual. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal. En el momento de presentación de la solicitud, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal, la mujer extranjera, por sí misma o a través de representante, también podrá solicitar una autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o una autorización de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de dieciséis años y se encuentren en España en el momento de la denuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad competente para otorgar la autorización por circunstancias excepcionales concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a



favor de la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones de residencia provisionales a favor de sus hijos menores de edad o con discapacidad, o de residencia y trabajo si fueran mayores de dieciséis años, previstas en el párrafo anterior, que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Las autorizaciones provisionales eventualmente concedidas concluirán en el momento en que se concedan o denieguen definitivamente las autorizaciones por circunstancias excepcionales.

4. Cuando el procedimiento penal concluyera con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género o de violencia sexual, incluido el archivo de la causa por encontrarse el investigado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado, se notificará a la interesada la concesión de las autorizaciones solicitadas. En el supuesto de que no se hubieran solicitado, se le informará de la posibilidad de concederlas, otorgándole un plazo para su solicitud.

Si del procedimiento penal concluido no pudiera deducirse la situación de violencia de género o sexual, se incoará el expediente administrativo sancionador por infracción del artículo 53.1.a) o se continuará, en el supuesto de que se hubiera suspendido inicialmente.

Artículo 32. *Residencia de larga duración.*

1. La residencia de larga duración es la situación que autoriza a residir y trabajar en España indefinidamente, en las mismas condiciones que los españoles.

2. Tendrán derecho a residencia de larga duración los que hayan tenido residencia temporal en España durante cinco años de forma continuada, que reúnan las condiciones que se establezcan reglamentariamente. A los efectos de obtener la residencia de larga duración computarán los periodos de residencia previa y continuada en otros Estados miembros, como titular de la tarjeta azul de la UE. Se considerará que la residencia ha sido continuada aunque por períodos de vacaciones u otras razones que se establezcan reglamentariamente el extranjero haya abandonado el territorio nacional temporalmente.

3. Los extranjeros residentes de larga duración en otro Estado miembro de la Unión Europea podrán solicitar por sí mismos y obtener una autorización de residencia de larga duración en España cuando vayan a desarrollar una actividad por cuenta propia o ajena, o por otros fines, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente. No obstante, en el supuesto de que los extranjeros residentes de larga duración en otro estado miembro de la Unión Europea deseen conservar el estatuto de residente de larga duración adquirido en el primer estado miembro, podrán solicitar y obtener una autorización de residencia temporal en España.

3 bis. Los extranjeros a quienes España u otro Estado miembro de la Unión Europea hubiese reconocido protección internacional y que se encuentren en España, podrán solicitar por sí mismos y obtener una autorización de residencia de larga duración en España en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

No se reconocerá la condición de residente de larga duración en España al beneficiario de protección internacional cuyo estatuto hubiese sido revocado, cesado, finalizado, o cuya renovación hubiese sido denegada, de acuerdo con las normas de la Unión Europea aplicables, y en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.



4. Con carácter reglamentario se establecerán criterios para la concesión de otras autorizaciones de residencia de larga duración en supuestos individuales de especial vinculación con España.

5. La extinción de la residencia de larga duración se producirá en los casos siguientes:

- a) Cuando la autorización se haya obtenido de manera fraudulenta.
- b) Cuando se dicte una orden de expulsión en los casos previstos en la Ley.
- c) Cuando se produzca la ausencia del territorio de la Unión Europea durante 12 meses

consecutivos. Reglamentariamente se establecerán las excepciones a la pérdida de la autorización por este motivo, así como el procedimiento y requisitos para recuperar la autorización de residencia de larga duración.

d) Cuando se adquiriera la residencia de larga duración en otro Estado miembro.

e) Cuando, obtenida la autorización por la persona a quien otro Estado miembro reconoció protección internacional, las autoridades de dicho Estado hubieran resuelto el cese o la revocación de la citada protección.

6. Las personas extranjeras que hayan perdido la condición de residentes de larga duración podrán recuperar dicho estatuto mediante un procedimiento simplificado que se desarrollará reglamentariamente.

Dicho procedimiento se aplicará sobre todo en el caso de personas que hayan residido en otro Estado miembro para la realización de estudios.

Artículo 33. Régimen de admisión a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.

1. Podrá ser autorizado, en régimen de estancia, conforme a lo dispuesto en la presente ley, el extranjero que tenga como fin único o principal realizar una de las siguientes actividades de carácter no laboral:

- a) Cursar o ampliar estudios.
- b) Realizar actividades de investigación o formación, sin perjuicio del régimen especial de los investigadores.
- c) Participar en programas de intercambio de alumnos en cualesquiera centros docentes o científicos, públicos o privados, oficialmente reconocidos.
- d) Realizar prácticas no laborales.
- e) Realizar servicios de voluntariado.

2. La vigencia de la autorización coincidirá con la duración del curso para el que esté matriculado, de los trabajos de investigación, del intercambio de alumnos, de las prácticas o del servicio de voluntariado. En el caso de los estudios superiores, en los supuestos en los que el solicitante vaya a estudiar más de un curso académico, la vigencia de la autorización coincidirá con la duración oficial de los estudios en las condiciones que reglamentariamente se determinen, que incluirán el mantenimiento y comprobación de los requisitos que dieron lugar al otorgamiento de la autorización.



3. La autorización se prorrogará con el límite de un año en cada prórroga en los términos y con los periodos de cada actividad de conformidad con su legislación específica siempre y cuando el titular demuestre que sigue reuniendo las condiciones requeridas en la autorización inicial y que cumple los requisitos exigidos con carácter general y los específicos de cada una de ellas.

4. Los extranjeros admitidos con fines de estudio, prácticas no laborales o voluntariado podrán ser autorizados para ejercer una actividad retribuida por cuenta propia o ajena, en la medida en que ello no limite la prosecución de los estudios o actividad asimilada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. La realización de trabajo en una familia para compensar la estancia y mantenimiento en la misma, mientras se mejoran los conocimientos lingüísticos o profesionales se regulará de acuerdo con lo dispuesto en los acuerdos internacionales sobre colocación «au pair».

6. Se facilitará la entrada y permanencia en España, en los términos establecidos reglamentariamente, de los estudiantes extranjeros que participen en programas de la Unión Europea destinados a favorecer la movilidad con destino a la Unión o en la misma.

7. Todo extranjero, admitido en calidad de estudiante en otro Estado miembro de la Unión Europea, que solicite cursar parte de sus estudios ya iniciados o completar éstos en España podrá solicitar una autorización de estancia por estudios y obtenerla, si reúne los requisitos reglamentarios para ello, no siendo exigible el visado.

A fin de que todo extranjero admitido en calidad de estudiante en España pueda solicitar cursar parte de sus estudios ya iniciados o completar éstos en otro Estado miembro de la Unión Europea, las Autoridades españolas facilitarán la información oportuna sobre la permanencia de aquél en España, a instancia de las Autoridades competentes de dicho Estado miembro.

8. Se someten al régimen de estancia previsto en este artículo los extranjeros que cursen en España estudios de formación sanitaria especializada de acuerdo con la Ley 44/2003, de 11 de noviembre, de profesiones sanitarias, salvo que ya contaran con una autorización de residencia previamente al inicio de los mismos, en cuyo caso podrán continuar en dicha situación.

Artículo 34. *Residencia de apátridas, indocumentados y refugiados.*

1. El Ministro del Interior reconocerá la condición de apátrida a los extranjeros que manifestando que carecen de nacionalidad reúnen los requisitos previstos en la Convención sobre el Estatuto de Apátridas, hecha en Nueva York el 28 de septiembre de 1954, y les expedirá la documentación prevista en el artículo 27 de la citada Convención. El estatuto de apátrida comportará el régimen específico que reglamentariamente se determine.

2. En cualquier caso, el extranjero que se presente en dependencias del Ministerio del Interior acreditando que no puede ser documentado por las autoridades de ningún país y que desea ser documentado por España, una vez verificada la pertinente información y siempre que concurren y se acrediten razones excepcionales de índole humanitaria, interés público o cumplimiento de compromisos adquiridos por España, podrá obtener, en los términos que reglamentariamente se determinen, un documento identificativo que acredite su inscripción en las referidas dependencias. En todo caso, se denegará la documentación solicitada cuando el peticionario esté incurso en alguno de los supuestos del artículo 26, o se haya dictado contra él una orden de expulsión.



3. La resolución favorable sobre la petición de asilo en España supondrá el reconocimiento de la condición de refugiado del solicitante, el cual tendrá derecho a residir en España y a desarrollar actividades laborales, profesionales y mercantiles de conformidad con lo dispuesto en la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo, y su normativa de desarrollo. Dicha condición supondrá su no devolución ni expulsión en los términos del artículo 33 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, hecha en Ginebra el 28 de julio de 1951.

Artículo 35. *Menores no acompañados.*

1. El Gobierno promoverá el establecimiento de Acuerdos de colaboración con los países de origen que contemplen, integradamente, la prevención de la inmigración irregular, la protección y el retorno de los menores no acompañados. Las Comunidades Autónomas serán informadas de tales Acuerdos.

2. Las Comunidades Autónomas podrán establecer acuerdos con los países de origen dirigidos a procurar que la atención e integración social de los menores se realice en su entorno de procedencia. Tales acuerdos deberán asegurar debidamente la protección del interés de los menores y contemplarán mecanismos para un adecuado seguimiento por las Comunidades Autónomas de la situación de los mismos.

3. En los supuestos en que los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado localicen a un extranjero indocumentado cuya minoría de edad no pueda ser establecida con seguridad, se le dará, por los servicios competentes de protección de menores, la atención inmediata que precise, de acuerdo con lo establecido en la legislación de protección jurídica del menor, poniéndose el hecho en conocimiento inmediato del Ministerio Fiscal, que dispondrá la determinación de su edad, para lo que colaborarán las instituciones sanitarias oportunas que, con carácter prioritario, realizarán las pruebas necesarias.

4. Determinada la edad, si se tratase de un menor, el Ministerio Fiscal lo pondrá a disposición de los servicios competentes de protección de menores de la Comunidad Autónoma en la que se halle.

5. La Administración del Estado solicitará informe sobre las circunstancias familiares del menor a la representación diplomática del país de origen con carácter previo a la decisión relativa a la iniciación de un procedimiento sobre su repatriación. Acordada la iniciación del procedimiento, tras haber oído al menor si tiene suficiente juicio, y previo informe de los servicios de protección de menores y del Ministerio Fiscal, la Administración del Estado resolverá lo que proceda sobre el retorno a su país de origen, a aquel donde se encontrasen sus familiares o, en su defecto, sobre su permanencia en España. De acuerdo con el principio de interés superior del menor, la repatriación al país de origen se efectuará bien mediante reagrupación familiar, bien mediante la puesta a disposición del menor ante los servicios de protección de menores, si se dieran las condiciones adecuadas para su tutela por parte de los mismos.

6. A los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años se les reconocerá capacidad para actuar en el procedimiento de repatriación previsto en este artículo, así como en el orden jurisdiccional contencioso administrativo por el mismo objeto, pudiendo intervenir personalmente o a través del representante que designen.



Cuando se trate de menores de dieciséis años, con juicio suficiente, que hubieran manifestado una voluntad contraria a la de quien ostenta su tutela o representación, se suspenderá el curso del procedimiento, hasta el nombramiento del defensor judicial que les represente.

7. Se considerará regular, a todos los efectos, la residencia de los menores que sean tutelados en España por una Administración Pública o en virtud de resolución judicial, por cualquier otra entidad. A instancia del organismo que ejerza la tutela y una vez que haya quedado acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen, se otorgará al menor una autorización de residencia, cuyos efectos se retrotraerán al momento en que el menor hubiere sido puesto a disposición de los servicios de protección de menores. La ausencia de autorización de residencia no impedirá el reconocimiento y disfrute de todos los derechos que le correspondan por su condición de menor.

8. La concesión de una autorización de residencia no será obstáculo para la ulterior repatriación cuando favorezca el interés superior del menor, en los términos establecidos en el apartado cuarto de este artículo.

9. Reglamentariamente se determinarán las condiciones que habrán de cumplir los menores tutelados que dispongan de autorización de residencia y alcancen la mayoría de edad para renovar su autorización o acceder a una autorización de residencia y trabajo teniendo en cuenta, en su caso, los informes positivos que, a estos efectos, puedan presentar las entidades públicas competentes referidos a su esfuerzo de integración, la continuidad de la formación o estudios que se estuvieran realizando, así como su incorporación, efectiva o potencial, al mercado de trabajo. Las Comunidades Autónomas desarrollarán las políticas necesarias para posibilitar la inserción de los menores en el mercado laboral cuando alcancen la mayoría de edad.

10. Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado adoptarán las medidas técnicas necesarias para la identificación de los menores extranjeros indocumentados, con el fin de conocer las posibles referencias que sobre ellos pudieran existir en alguna institución pública nacional o extranjera encargada de su protección. Estos datos no podrán ser usados para una finalidad distinta a la prevista en este apartado.

11. La Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas podrán establecer convenios con organizaciones no gubernamentales, fundaciones y entidades dedicadas a la protección de menores, con el fin de atribuirles la tutela ordinaria de los menores extranjeros no acompañados.

Cada convenio especificará el número de menores cuya tutela se compromete a asumir la entidad correspondiente, el lugar de residencia y los medios materiales que se destinarán a la atención de los mismos.

Estará legitimada para promover la constitución de la tutela la Comunidad Autónoma bajo cuya custodia se encuentre el menor. A tales efectos, deberá dirigirse al juzgado competente que proceda en función del lugar en que vaya a residir el menor, adjuntando el convenio correspondiente y la conformidad de la entidad que vaya a asumir la tutela.

El régimen de la tutela será el previsto en el Código Civil y en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Además, serán aplicables a los menores extranjeros no acompañados las restantes previsiones sobre protección de menores recogidas en el Código Civil y en la legislación vigente en la materia.



12. Las Comunidades Autónomas podrán llegar a acuerdos con las Comunidades Autónomas donde se encuentren los menores extranjeros no acompañados para asumir la tutela y custodia, con el fin de garantizar a los menores unas mejores condiciones de integración.

CAPÍTULO III

De las autorizaciones para la realización de actividades lucrativas Artículo 36. *Autorización de residencia y trabajo.*

1. Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar. La autorización de trabajo se concederá conjuntamente con la de residencia, salvo en los supuestos de penados extranjeros que se hallen cumpliendo condenas o en otros supuestos excepcionales que se determinen reglamentariamente.

2. La eficacia de la autorización de residencia y trabajo inicial se condicionará al alta del trabajador en la Seguridad Social. La Entidad Gestora comprobará en cada caso la previa habilitación de los extranjeros para residir y realizar la actividad.

3. Cuando el extranjero se propusiera trabajar por cuenta propia o ajena, ejerciendo una profesión para la que se exija una titulación especial, la concesión de la autorización se condicionará a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente y, si las leyes así lo exigiesen, a la colegiación.

4. Para la contratación de un extranjero, el empleador deberá solicitar la autorización a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, que en todo caso deberá acompañarse del contrato de trabajo que garantice una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.

5. La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo.

Salvo en los casos legalmente previstos, el reconocimiento de una prestación no modificará la situación administrativa del extranjero.

6. En la concesión inicial de la autorización administrativa para trabajar podrán aplicarse criterios especiales para determinadas nacionalidades en función del principio de reciprocidad.

7. No se concederá autorización para residir y realizar una actividad lucrativa, laboral o profesional, a los extranjeros que, en el marco de un programa de retorno voluntario a su país de origen, se hubieran comprometido a no retornar a España durante un plazo determinado en tanto no hubiera transcurrido dicho plazo.

8. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y requisitos para hacer posible la participación de trabajadores extranjeros en sociedades anónimas laborales y sociedades cooperativas.



Artículo 37. *Autorización de residencia y trabajo por cuenta propia.*

1. Para la realización de actividades económicas por cuenta propia habrá de acreditarse el cumplimiento de todos los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada, así como los relativos a la suficiencia de la inversión y la potencial creación de empleo, entre otros que reglamentariamente se establezcan.
2. La autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta propia se limitará a un ámbito geográfico no superior al de una Comunidad Autónoma, y a un sector de actividad. Su duración se determinará reglamentariamente.
3. La concesión de la autorización inicial de trabajo, en necesaria coordinación con la que corresponde al Estado en materia de residencia, corresponderá a las Comunidades Autónomas de acuerdo con las competencias asumidas en los correspondientes Estatutos.

Artículo 38. *Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.*

1. Para la concesión inicial de la autorización de residencia y trabajo, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.
2. La situación nacional de empleo será determinada por el Servicio Público de Empleo Estatal con la información proporcionada por las Comunidades Autónomas y con aquella derivada de indicadores estadísticos oficiales y quedará plasmada en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. Dicho catálogo contendrá una relación de empleos susceptibles de ser satisfechos a través de la contratación de trabajadores extranjeros y será aprobado previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Igualmente, se entenderá que la situación nacional de empleo permite la contratación en ocupaciones no catalogadas cuando de la gestión de la oferta se concluya la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles. Reglamentariamente se determinarán los requisitos mínimos para considerar que la gestión de la oferta de empleo es considerada suficiente a estos efectos.

3. El procedimiento de concesión de la autorización de residencia y trabajo inicial, sin perjuicio de los supuestos previstos cuando el extranjero que se halle en España se encuentre habilitado para solicitar u obtener una autorización de residencia y trabajo, se basará en la solicitud de cobertura de un puesto vacante, presentada por un empresario o empleador ante la autoridad competente, junto con el contrato de trabajo y el resto de documentación exigible, ofrecido al trabajador extranjero residente en un tercer país. Verificado el cumplimiento de los requisitos, la autoridad competente expedirá una autorización cuya eficacia estará condicionada a que el extranjero solicite el correspondiente visado y que, una vez en España, se produzca el alta del trabajador en la Seguridad Social.

4. El empresario o empleador estará obligado a comunicar el desistimiento de la solicitud de autorización si, mientras se resolviera la autorización o el visado, desapareciera la necesidad de contratación del extranjero o se modificasen las condiciones del contrato de trabajo que sirvió de base a la solicitud. Asimismo, cuando el extranjero habilitado se hallase en España deberá registrar en los Servicios Públicos de Empleo el contrato de trabajo que dio lugar a la solicitud y formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social, y si no pudiera iniciarse la relación



laboral, el empresario o empleador estará obligado a comunicarlo a las autoridades competentes.

5. La autorización inicial de residencia y trabajo se limitará, salvo en los casos previstos por la Ley y los Convenios Internacionales firmados por España, a un determinado territorio y ocupación. Su duración se determinará reglamentariamente.

6. La autorización de residencia y trabajo se renovará a su expiración:

a) Cuando persista o se renueve el contrato de trabajo que motivó su concesión inicial, o cuando se cuente con un nuevo contrato.

b) Cuando por la autoridad competente, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se hubiera otorgado una prestación contributiva por desempleo.

c) Cuando el extranjero sea beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral.

d) Cuando concurren otras circunstancias previstas reglamentariamente, en particular, los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

7. A partir de la primera concesión, las autorizaciones se concederán sin limitación alguna de ámbito geográfico u ocupación.

8. La concesión de la autorización inicial de trabajo, en necesaria coordinación con la que corresponde al Estado en materia de residencia, corresponderá a las Comunidades Autónomas de acuerdo con las competencias asumidas en los correspondientes Estatutos.

Artículo 38 bis. *Régimen especial de los investigadores.* (Derogado).

Artículo 38 ter. *Residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.* (Derogado).

Artículo 39. *Gestión colectiva de contrataciones en origen.*

1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos que no se hallen o residan en España. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones. La mencionada previsión tendrá en cuenta las propuestas que, previa consulta de los agentes sociales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas, y será adoptada previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

2. El procedimiento de concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo mediante tramitación colectiva de los contratos en origen, estará basado en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones, presentadas por uno o varios empleadores, respecto de trabajadores seleccionados en sus países, con la participación, en su caso, de las autoridades competentes. En la gestión del mismo se actuará coordinadamente con las Comunidades Autónomas competentes para la concesión de la autorización de trabajo inicial.



3. Las ofertas de empleo realizadas a través de este procedimiento se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.

Artículo 40. *Supuestos específicos de exención de la situación nacional de empleo.*

1. No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo cuando el contrato de trabajo

vaya dirigido a:

a) Los familiares reagrupados en edad laboral, o el cónyuge o hijo de extranjero residente en España con una autorización renovada, así como al hijo de español nacionalizado o de ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Espacio Económico Europeo, siempre que estos últimos lleven, como mínimo, un año residiendo legalmente en España y al hijo no le sea de aplicación el régimen comunitario.

b) Los titulares de una autorización previa de trabajo que pretendan su renovación.

c) Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.

d) Los que hubieran gozado de la condición de refugiados, durante el año siguiente a la cesación de la aplicación de la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951, sobre el Estatuto de los Refugiados, por los motivos recogidos en el supuesto 5 de la sección C de su artículo 1.

e) Los que hubieran sido reconocidos como apátridas y los que hubieran perdido la condición de apátridas el año siguiente a la terminación de dicho estatuto.

f) Los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.

g) Los extranjeros nacidos y residentes en España.

h) Los hijos o nietos de español de origen.

i) Los menores extranjeros en edad laboral con autorización de residencia que sean

tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a criterio de la mencionada entidad, favorezcan su integración social, y una vez acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen.

j) Los extranjeros que obtengan la autorización de residencia por circunstancias excepcionales en los supuestos que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, cuando se trate de víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos.

k) Los extranjeros que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retornado a su país.

l) Los extranjeros que hayan renunciado a su autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario.

2. Tampoco se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo, en las condiciones que se determinen reglamentariamente para:

a) La cobertura de puestos de confianza y directivos de empresas.



b) Los profesionales altamente cualificados, incluyendo técnicos y científicos contratados por entidades públicas, universidades o centros de investigación, desarrollo e innovación dependientes de empresas, sin perjuicio de la aplicación del régimen específico de autorización aplicable de conformidad con la presente Ley.

c) Los trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España.

d) Los artistas de reconocido prestigio.

Artículo 41. *Excepciones a la autorización de trabajo.*

1. No será necesaria la obtención de autorización de trabajo para el ejercicio de las actividades siguientes:

a) Los técnicos y científicos extranjeros, invitados o contratados, por el Estado, las comunidades autónomas o los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores.

b) Los profesores extranjeros invitados o contratados por una universidad española.

c) El personal directivo y el profesorado extranjeros, de instituciones culturales y docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente

reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas.

d) Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengán a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española.

e) Los corresponsales de medios de comunicación social extranjeros, debidamente acreditados, para el ejercicio de la actividad informativa.

f) Los miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por el Estado.

g) Los artistas que vengán a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada.

h) Los ministros, religiosos o representantes de las diferentes iglesias y confesiones, debidamente inscritas en el Registro de Entidades Religiosas, en tanto limiten su actividad a funciones estrictamente religiosas.

i) Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos homologados internacionalmente, siempre que limiten su actividad a funciones estrictamente sindicales.

j) Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social.



2. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para acreditar la excepción. En todo caso, este procedimiento será el mismo tanto para el personal de instituciones públicas como de organismos promovidos o participados mayoritariamente por una Administración pública.

Artículo 42. Régimen especial de los trabajadores de temporada.

1. El Gobierno regulará reglamentariamente la autorización de residencia y trabajo para los trabajadores extranjeros en actividades de temporada o campaña que les permita la entrada y salida del territorio nacional, así como la documentación de su situación, de acuerdo con las características de las citadas campañas y la información que le suministren las Comunidades Autónomas donde se promuevan.

2. Para conceder las autorizaciones de residencia y trabajo deberá garantizarse que los trabajadores temporeros serán alojados en condiciones de dignidad e higiene adecuadas.

3. Las Administraciones públicas promoverán la asistencia de los servicios sociales adecuados.

4. Las ofertas de empleo de temporada se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.

5. Las Comunidades Autónomas, los Ayuntamientos y los agentes sociales promoverán los circuitos que permitan la concatenación de los trabajadores de temporada, en colaboración con la Administración General del Estado.

6. Reglamentariamente se determinarán las condiciones para que los trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas que desarrollen su actividad en otro país puedan ser autorizados a trabajar temporalmente en España para la misma empresa o grupo.

Artículo 43. Trabajadores transfronterizos y prestación transnacional de servicios.

1. Los trabajadores extranjeros que, residiendo en la zona limítrofe, desarrollen su actividad en España y regresen a su lugar de residencia diariamente deberán obtener la correspondiente autorización administrativa, con los requisitos y condiciones con que se conceden las autorizaciones de régimen general, siéndoles de aplicación en cuanto a los derechos de seguridad social lo establecido en el artículo 14.1 de esta Ley

2. Reglamentariamente se establecerán las condiciones para la autorización de residencia y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios, de acuerdo con la normativa vigente.

De las tasas por autorizaciones administrativas y por tramitación de las solicitudes de visado y de los precios públicos

Artículo 44. Hecho imponible.

1. Las tasas se regirán por la presente Ley y por las demás fuentes normativas que para las tasas se establecen en el artículo 9 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.

2. Constituye el hecho imponible de las tasas la tramitación de las autorizaciones administrativas y de los documentos de identidad previstos en esta Ley, así como de sus prórrogas, modificaciones y renovaciones; en particular:



- a) La tramitación de autorizaciones para la prórroga de la estancia en España.
- b) La tramitación de las autorizaciones para residir en España.
- c) La tramitación de autorizaciones de trabajo, salvo que se trate de autorizaciones para

un período inferior a seis meses.

d) La tramitación de tarjetas de identidad de extranjeros.

e) La tramitación de documentos de identidad a indocumentados.

f) La tramitación de visado.

3. Se podrán establecer precios públicos por la prestación de servicios de tramitación de visados por parte de proveedores de servicios externos, de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 45. *Devengo.*

1. Las tasas se devengarán cuando se solicite la autorización, la prórroga, la modificación, la renovación, o el visado.

En el caso de las Comunidades Autónomas que tengan traspasadas las competencias en materia de autorización de trabajo, les corresponderá el devengo del rendimiento de las tasas.

2. En los casos de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena a favor de trabajadores de servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, el devengo de la tasa se producirá en el momento de afiliación y/o alta del trabajador en la Seguridad Social.

3. En los casos de renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, en ausencia de empleador, y cuando se trate de trabajadores de servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, el devengo de la tasa se producirá en el momento de alta del trabajador en la Seguridad Social.

4. El importe de las tasas se establecerá por orden ministerial de los departamentos competentes. Cuando las Comunidades Autónomas tengan traspasadas las competencias en materia de autorización inicial de trabajo, éstas se regirán por la legislación correspondiente.

Artículo 46. *Sujetos pasivos.*

1. Serán sujetos pasivos de las tasas los solicitantes de visado y las personas en cuyo favor se concedan las autorizaciones o se expidan los documentos previstos en el artículo 44, salvo en las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena, en cuyo caso será sujeto pasivo el empleador o empresario, excepto en el supuesto de relaciones laborales en el sector del servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, en que lo será el propio trabajador.

2. Será nulo todo pacto por el que el trabajador por cuenta ajena asuma la obligación de pagar en todo o en parte el importe de las tasas establecidas.

Artículo 47. *Exención.*

No vendrán obligados al pago de las tasas por la concesión de las autorizaciones para trabajar los nacionales iberoamericanos, filipinos, andorranos, ecuatoguineanos, los sefardíes, los hijos y nietos de español o española de origen, y los extranjeros nacidos en España cuando pretendan realizar una actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia.



Las solicitudes de visado presentadas por nacionales de terceros países beneficiarios de derecho comunitario en materia de libre circulación y residencia estarán exentas del pago de las tasas de tramitación.

Las entidades públicas de protección de menores estarán exentas del pago de las tasas derivadas de las autorizaciones que están obligadas a solicitar para éstos en ejercicio de la representación legal que de ellos ostentan.

En aplicación de la normativa comunitaria sobre la materia, quedarán exentos del pago de la tasa relativa a visados de tránsito o estancia, los niños menores de seis años; los investigadores nacionales de terceros países que se desplacen con fines de investigación científica en los términos establecidos por la Recomendación 2005/761/CE, del Parlamento y del Consejo; y los representantes de organizaciones sin ánimo de lucro que no sean mayores de 25 años y vayan a participar en seminarios, conferencias o acontecimientos deportivos o educativos, organizados por organizaciones sin ánimo de lucro.

Artículo 48. *Cuantía de las tasas.*

1. El importe de las tasas se establecerá por Orden ministerial de los Departamentos competentes, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa comunitaria en relación con procedimientos de solicitud de visados de tránsito o estancia.

2. Las normas que determinen la cuantía de las tasas deberán ir acompañadas de una memoria económico-financiera sobre el coste de la actividad de que se trate y sobre la justificación de la cuantía propuesta, la cual deberá ajustarse a lo establecido en los artículos 7 y 19.2 de la Ley 8/1989, de 13 de abril.

3. Se consideran elementos y criterios esenciales de cuantificación que sólo podrán modificarse mediante norma del mismo rango, los siguientes:

a) En la tramitación de la solicitud de visado, los gastos administrativos de tramitación, la limitación de los efectos del visado de tránsito aeroportuario, la duración de la estancia, el número de entradas autorizadas, el carácter de la residencia, así como, en su caso, el hecho de que se expida en frontera. También se tendrán en cuenta los costes complementarios que se originen por la expedición de visados, cuando, a petición del interesado, deba hacerse uso de procedimientos tales como mensajería, correo electrónico, correo urgente, telefax, telegrama o conferencia telefónica.

b) En la concesión de autorizaciones para la prórroga de estancia en España, la duración de la prórroga.

c) En la concesión de autorizaciones de residencia, la duración de la autorización, así como su carácter definitivo o temporal, y, dentro de estas últimas, el hecho de que se trate de la primera o ulteriores concesiones o sus renovaciones.

d) En la concesión de autorizaciones de trabajo, la duración de la misma, su extensión y ámbito, el carácter y las modalidades de la relación por cuenta ajena, así como, en su caso, el importe del salario pactado.

e) En la expedición de tarjetas de identidad de extranjeros, la duración de la autorización y el hecho de que se trate de la primera o ulteriores concesiones o sus renovaciones.



En todo caso, será criterio cuantitativo de las tasas el carácter individual o colectivo de las autorizaciones, prórrogas, modificaciones o renovaciones.

4. Los importes de las tasas por tramitación de la solicitud de visado se adecuarán a la revisión que proceda por aplicación del derecho comunitario. Se acomodarán, asimismo, al importe que pueda establecerse por aplicación del principio de reciprocidad.

Artículo 49. *Gestión, recaudación y autoliquidación.*

1. La gestión y recaudación de las tasas corresponderá a los órganos competentes para la concesión de las autorizaciones, modificaciones, renovaciones y prórrogas, la expedición de la documentación a que se refiere el artículo 44 y la tramitación de la solicitud de visado.

2. Los sujetos pasivos de las tasas estarán obligados a practicar operaciones de autoliquidación tributaria y a realizar el ingreso de su importe en el Tesoro cuando así se prevea reglamentariamente.

TÍTULO III

De las infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador Artículo 50. *La potestad sancionadora.*

El ejercicio de la potestad sancionadora por la comisión de las infracciones administrativas previstas en la presente Ley Orgánica, se ajustará a la dispuesto en la misma y en sus disposiciones de desarrollo, y en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 51. *Tipos de infracciones.*

1. Incurrirán en responsabilidad administrativa quienes sean autores o participen en cualquiera de las infracciones tipificadas en los artículos siguientes.

2. Las infracciones administrativas establecidas en la presente Ley Orgánica se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 52. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

a) La omisión o el retraso en la comunicación a las autoridades españolas de los cambios de nacionalidad, de estado civil o de domicilio, así como de otras circunstancias determinantes de su situación laboral cuando les sean exigibles por la normativa aplicable.

b) El retraso, hasta tres meses, en la solicitud de renovación de las autorizaciones una vez hayan caducado.

c) Encontrarse trabajando en España sin haber solicitado autorización administrativa para trabajar por cuenta propia, cuando se cuente con autorización de residencia temporal.

d) Encontrarse trabajando en una ocupación, sector de actividad, o ámbito geográfico no contemplado por la autorización de residencia y trabajo de la que se es titular.



e) La contratación de trabajadores cuya autorización no les habilita para trabajar en esa ocupación o ámbito geográfico, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados.

Artículo 53. *Infracciones graves.*

1. Son infracciones graves:

a) Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización, y siempre que el interesado no hubiere solicitado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente.

b) Encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida.

c) Incurrir en ocultación dolosa o falsedad grave en el cumplimiento de la obligación de poner en conocimiento de las autoridades competentes los cambios que afecten a nacionalidad, estado civil o domicilio, así como incurrir en falsedad en la declaración de los datos obligatorios para cumplimentar el alta en el padrón municipal a los efectos previstos en esta Ley, siempre que tales hechos no constituyan delito. Cuando cualquier autoridad tuviera conocimiento de una posible infracción por esta causa, lo pondrá en conocimiento de las autoridades competentes con el fin de que pueda instruirse el oportuno expediente sancionador.

d) El incumplimiento de las medidas impuestas por razón de seguridad pública, de presentación periódica o de alejamiento de fronteras o núcleos de población concretados singularmente, de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley.

e) La comisión de una tercera infracción leve, siempre que en un plazo de un año anterior hubiera sido sancionado por dos faltas leves de la misma naturaleza.

f) La participación por el extranjero en la realización de actividades contrarias al orden público previstas como graves en la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

g) Las salidas del territorio español por puestos no habilitados, sin exhibir la documentación prevista o contraviniendo las prohibiciones legalmente impuestas.

h) Incumplir la obligación del apartado 2 del artículo 4.

2. También son infracciones graves:

a) No dar de alta, en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, al trabajador extranjero cuya autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena hubiera solicitado, o no registrar el contrato de trabajo en las condiciones que sirvieron de base a la solicitud, cuando el empresario tenga constancia de que el trabajador se halla legalmente en España habilitado para el comienzo de la relación laboral. No obstante, estará exento de esta responsabilidad el empresario que comunique a las autoridades competentes la concurrencia de razones sobrevenidas que puedan



poner en riesgo objetivo la viabilidad de la empresa o que, conforme a la legislación, impidan el inicio de dicha relación.

b) Contraer matrimonio, simular relación afectiva análoga o constituirse en representante legal de un menor, cuando dichas conductas se realicen con ánimo de lucro o con el propósito de obtener indebidamente un derecho de residencia, siempre que tales hechos no constituyan delito.

c) Promover la permanencia irregular en España de un extranjero, cuando su entrada legal haya contado con una invitación expresa del infractor y continúe a su cargo una vez transcurrido el período de tiempo permitido por su visado o autorización. Para graduar la sanción se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares concurrentes.

d) Consentir la inscripción de un extranjero en el Padrón Municipal por parte del titular de una vivienda habilitado para tal fin, cuando dicha vivienda no constituya el domicilio real del extranjero. Se incurrirá en una infracción por cada persona indebidamente inscrita.

Artículo 54. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Participar en actividades contrarias a la seguridad nacional o que pueden perjudicar las relaciones de España con otros países, o estar implicados en actividades contrarias al orden público previstas como muy graves en la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

b) Inducir, promover, favorecer o facilitar con ánimo de lucro, individualmente o formando parte de una organización, la inmigración clandestina de personas en tránsito o con destino al territorio español o su permanencia en el mismo, siempre que el hecho no constituya delito.

c) La realización de conductas de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos, en los términos previstos en el artículo 23 de la presente Ley, siempre que el hecho no constituya delito.

d) La contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, siempre que el hecho no constituya delito.

e) Realizar, con ánimo de lucro, la infracción prevista en la letra d) del apartado 2 del artículo anterior.

f) Simular la relación laboral con un extranjero, cuando dicha conducta se realice con ánimo de lucro o con el propósito de obtener indebidamente derechos reconocidos en esta Ley, siempre que tales hechos no constituyan delito.

g) La comisión de una tercera infracción grave siempre que en un plazo de un año anterior hubiera sido sancionado por dos faltas graves de la misma naturaleza.

2. También son infracciones muy graves:



a) El incumplimiento de las obligaciones previstas para los transportistas en el artículo 66, apartados 1 y 2.

b) El transporte de extranjeros por vía aérea, marítima o terrestre, hasta el territorio español, por los sujetos responsables del transporte, sin que hubieran comprobado la validez y vigencia, tanto de los pasaportes, títulos de viaje o documentos de identidad pertinentes,

como, en su caso, del correspondiente visado, de los que habrán de ser titulares los citados extranjeros.

c) El incumplimiento de la obligación que tienen los transportistas de hacerse cargo sin pérdida de tiempo del extranjero o transportado que, por deficiencias en la documentación antes citada, no haya sido autorizado a entrar en España, así como del extranjero transportado en tránsito que no haya sido trasladado a su país de destino o que hubiera sido devuelto por las autoridades de éste, al no autorizarle la entrada.

Esta obligación incluirá los gastos de mantenimiento del citado extranjero y, si así lo solicitan las autoridades encargadas del control de entrada, los derivados del transporte de dicho extranjero, que habrá de producirse de inmediato, bien por medio de la compañía objeto de sanción o, en su defecto, por medio de otra empresa de transporte, con dirección al Estado a partir del cual haya sido transportado, al Estado que haya expedido el documento de viaje con el que ha viajado o a cualquier otro Estado donde esté garantizada su admisión.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, no se considerará infracción a la presente Ley el hecho de transportar hasta la frontera española a un extranjero que, habiendo presentado sin demora su solicitud de protección internacional, ésta le sea admitida a trámite, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2009, de 30 de octubre reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

Artículo 55. Sanciones.

1. Las infracciones tipificadas en los artículos anteriores serán sancionadas en los

términos siguientes:

a) Las infracciones leves con multa de hasta 500 euros.

b) Las infracciones graves con multa de 501 hasta 10.000 euros. En el supuesto contemplado en el artículo 53.2.a) de esta Ley, además de la sanción indicada, el empresario también estará obligado a sufragar los costes derivados del viaje.

c) Las infracciones muy graves con multa desde 10.001 hasta 100.000 euros, excepto la prevista en el artículo 54.2.b), que lo será con una multa de 5.000 a 10.000 euros por cada viajero transportado o con un mínimo de 750.000 euros a tanto alzado, con independencia del número de viajeros transportados. La prevista en el artículo 54.2.a) en relación con el artículo 66.1 lo será con una multa de 10.001 hasta 100.000 euros por cada viaje realizado sin haber comunicado los datos de las personas transportadas o habiéndolos comunicado incorrectamente, con independencia de que la Autoridad gubernativa pueda adoptar la inmovilización, incautación y decomiso del medio de transporte, o la suspensión provisional o retirada de la autorización de explotación.



2. La imposición de sanciones por las infracciones administrativas establecidas en la presente Ley Orgánica corresponderá al Subdelegado del Gobierno o al Delegado del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales. Cuando una Comunidad Autónoma tenga atribuidas competencias en materia de autorización inicial de trabajo de extranjeros la imposición de las sanciones establecidas en esta Ley en los supuestos de infracción a que se refiere el párrafo siguiente corresponderá a la Comunidad Autónoma y se ejercerá por la Autoridad que la misma determine, dentro del ámbito de sus competencias.

En los supuestos calificados como infracción leve del artículo 52.c), d) y e), graves del artículo 53.1.b), y 53.2.a), y muy grave del artículo 54.1.d) y f), el procedimiento sancionador se iniciará por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento sancionador por infracciones del orden social, correspondiendo la imposición de las sanciones a las autoridades referidas en el párrafo anterior.

En los supuestos de participación en actividades contrarias a la seguridad nacional o que pueden perjudicar las relaciones de España con otros países, previstos en el artículo 54.1.a), de acuerdo con lo establecido en el procedimiento sancionador que se determine reglamentariamente, la competencia sancionadora corresponderá al Secretario de Estado de Seguridad.

3. Para la graduación de las sanciones, el órgano competente en imponerlas se ajustará a criterios de proporcionalidad, valorando el grado de culpabilidad y, en su caso, el daño producido o el riesgo derivado de la infracción y su trascendencia.

4. Para la determinación de la cuantía de la sanción se tendrá especialmente en cuenta la capacidad económica del infractor.

5. A no ser que pertenezcan a un tercero no responsable de la infracción, en el supuesto de la letra b) del apartado 1 del artículo 54, serán objeto de decomiso los vehículos, embarcaciones, aeronaves, y cuantos bienes muebles o inmuebles, de cualquier naturaleza que sean, hayan servido de instrumento para la comisión de la citada infracción.

A fin de garantizar la efectividad del comiso, los bienes, efectos e instrumentos a que se refiere el apartado anterior podrán ser aprehendidos y puestos a disposición de la autoridad gubernativa, desde las primeras intervenciones, a resultas del expediente sancionador que resolverá lo pertinente en relación con los bienes decomisados.

6. En el supuesto de la infracción prevista en la letra d) del apartado 1 del artículo 54 de la presente Ley, la autoridad gubernativa podrá adoptar, sin perjuicio de la sanción que corresponda, la clausura del establecimiento o local desde seis meses a cinco años.

7. Si el sancionado por una infracción prevista en los artículos 52.e) o 54.1.d) de esta Ley fuera subcontratista de otra empresa, el contratista principal y todos los subcontratistas intermedios que conocieran que la empresa sancionada empleaba a extranjeros sin contar con la correspondiente autorización, responderán, solidariamente, tanto de las sanciones económicas derivadas de las sanciones, como de las demás responsabilidades derivadas de tales hechos que correspondan al empresario con las Administraciones públicas o con el trabajador. El contratista o subcontratista intermedios no podrán ser considerados responsables si hubieran respetado la diligencia debida definida en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Artículo 56. *Prescripción de las infracciones y de las sanciones.*



1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.
2. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los cinco años, las graves a los dos años y las impuestas por infracciones leves al año.
3. Si la sanción impuesta fuera la de expulsión del territorio nacional la prescripción no empezará a contar hasta que haya transcurrido el período de prohibición de entrada fijado en la resolución con un máximo de diez años.

Artículo 57. Expulsión del territorio.

1. Cuando los infractores sean extranjeros y realicen conductas de las tipificadas como muy graves, o conductas graves de las previstas en los apartados a), b), c), d) y f) del artículo 53.1 de esta Ley Orgánica, podrá aplicarse, en atención al principio de proporcionalidad, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español, previa la tramitación del correspondiente expediente administrativo y mediante la resolución motivada que valore los hechos que configuran la infracción.
2. Asimismo, constituirá causa de expulsión, previa tramitación del correspondiente expediente, que el extranjero haya sido condenado, dentro o fuera de España, por una conducta dolosa que constituya en nuestro país delito sancionado con pena privativa de libertad superior a un año, salvo que los antecedentes penales hubieran sido cancelados.
3. En ningún caso podrán imponerse conjuntamente las sanciones de expulsión y multa.
4. La expulsión conllevará, en todo caso, la extinción de cualquier autorización para permanecer legalmente en España, así como el archivo de cualquier procedimiento que tuviera por objeto la autorización para residir o trabajar en España del extranjero expulsado. No obstante, la expulsión podrá revocarse en los supuestos que se determinen reglamentariamente.

En el caso de las infracciones previstas en las letras a) y b) del artículo 53.1 de esta Ley, salvo que concurren razones de orden público o de seguridad nacional, si el extranjero fuese titular de una autorización de residencia válida expedida por otro Estado miembro, se le advertirá, mediante diligencia en el pasaporte, de la obligación de dirigirse de inmediato al territorio de dicho Estado. Si no cumplierse esa advertencia se tramitará el expediente de expulsión.

5. La sanción de expulsión no podrá ser impuesta, salvo que la infracción cometida sea la prevista en el artículo 54, letra a) del apartado 1, o suponga una reincidencia en la comisión, en el término de un año, de una infracción de la misma naturaleza sancionable con la expulsión, a los extranjeros que se encuentren en los siguientes supuestos:

- a) Los nacidos en España que hayan residido legalmente en los últimos cinco años.
- b) Los residentes de larga duración. Antes de adoptar la decisión de la expulsión de un residente de larga duración, deberá tomarse en consideración el tiempo de su residencia en España y los vínculos creados, su edad, las consecuencias para el interesado y para los miembros de su familia, y los vínculos con el país al que va a ser expulsado.
- c) Los que hayan sido españoles de origen y hubieran perdido la nacionalidad española.



d) Los que sean beneficiarios de una prestación por incapacidad permanente para el trabajo como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurridos en España, así como los que perciban una prestación contributiva por desempleo o sean beneficiarios de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción o reinserción social o laboral.

Tampoco se podrá imponer o, en su caso, ejecutar la sanción de expulsión al cónyuge del extranjero que se encuentre en alguna de las situaciones señaladas anteriormente y que haya residido legalmente en España durante más de dos años, ni a sus ascendientes e hijos menores, o mayores con discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades debido a su estado de salud, que estén a su cargo.

6. La expulsión no podrá ser ejecutada cuando ésta conculcase el principio de no devolución, o afecte a las mujeres embarazadas, cuando la medida pueda suponer un riesgo para la gestación o la salud de la madre.

7. a) Cuando el extranjero se encuentre procesado o imputado en un procedimiento judicial por delito o falta para el que la Ley prevea una pena privativa de libertad inferior a seis años o una pena de distinta naturaleza, y conste este hecho acreditado en el expediente administrativo de expulsión, en el plazo más breve posible y en todo caso no superior a tres días, el Juez, previa audiencia del Ministerio Fiscal, la autorizará salvo que, de forma motivada, aprecie la existencia de circunstancias que justifiquen su denegación.

En el caso de que el extranjero se encuentre sujeto a varios procesos penales tramitados en diversos juzgados, y consten estos hechos acreditados en el expediente administrativo de expulsión, la autoridad gubernativa instará de todos ellos la autorización a que se refiere el párrafo anterior.

b) No obstante lo señalado en el párrafo a) anterior, el juez podrá autorizar, a instancias del interesado y previa audiencia del Ministerio Fiscal, la salida del extranjero del territorio español en la forma que determina la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

c) No serán de aplicación las previsiones contenidas en los párrafos anteriores cuando se trate de delitos tipificados en los artículos 312.1, 313.1 y 318 bis del Código Penal.

8. Cuando los extranjeros, residentes o no, hayan sido condenados por conductas tipificadas como delitos en los artículos 312.1, 313.1 y 318 bis del Código Penal, la expulsión se llevará a efecto una vez cumplida la pena privativa de libertad.

9. La resolución de expulsión deberá ser notificada al interesado, con indicación de los recursos que contra la misma se puedan interponer, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para presentarlos.

10. En el supuesto de expulsión de un residente de larga duración de otro Estado miembro de la Unión Europea que se encuentre en España, dicha expulsión sólo podrá efectuarse fuera del territorio de la Unión cuando la infracción cometida sea una de las previstas en los artículos 53.1.d) y f) y 54.1.a) y b) de esta Ley Orgánica, y deberá consultarse al respecto a las Autoridades competentes de dicho Estado miembro de forma previa a la adopción de esa decisión de expulsión. En caso de no reunirse estos requisitos para que la expulsión se realice fuera del territorio de la Unión, la misma se efectuará al Estado miembro en el que se reconoció la residencia de larga duración.



11. Cuando, de acuerdo con la normativa vigente, España decida expulsar a un residente de larga duración que sea beneficiario de protección internacional reconocida por otro Estado miembro de la Unión Europea, las autoridades españolas competentes en materia de extranjería solicitarán a las autoridades competentes de dicho Estado miembro información sobre si dicha condición de beneficiario de protección internacional continúa vigente. Dicha solicitud deberá ser respondida en el plazo de un mes, entendiéndose, en caso contrario, que la protección internacional sigue vigente.

Si el residente de larga duración continúa siendo beneficiario de protección internacional, será expulsado a dicho Estado miembro.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores será de aplicación para las solicitudes cursadas por autoridades de otros Estados miembros de la Unión Europea respecto a los extranjeros a los que España hubiera concedido la condición de beneficiario de protección internacional.

De conformidad con sus obligaciones internacionales, y de acuerdo con las normas de la Unión Europea, España podrá expulsar al residente de larga duración a un país distinto al Estado miembro de la Unión Europea que concedió la protección internacional si existen motivos razonables para considerar que constituye un peligro para la seguridad de España o si, habiendo sido condenado por sentencia firme por un delito de especial gravedad, constituye un peligro para España. En todo caso, cuando la protección internacional hubiera sido reconocida por las autoridades españolas, la expulsión sólo podrá efectuarse previa tramitación del procedimiento de revocación previsto en la normativa vigente en España en materia de protección internacional.

Artículo 58. *Efectos de la expulsión y devolución.*

1. La expulsión llevará consigo la prohibición de entrada en territorio español. La duración de la prohibición se determinará en consideración a las circunstancias que concurren en cada caso y su vigencia no excederá de cinco años.

2. Excepcionalmente, cuando el extranjero suponga una amenaza grave para el orden público, la seguridad pública, la seguridad nacional o para la salud pública, podrá imponerse un período de prohibición de entrada de hasta diez años.

En las circunstancias que se determinen reglamentariamente, la autoridad competente no impondrá la prohibición de entrada cuando el extranjero hubiera abandonado el territorio nacional durante la tramitación de un expediente administrativo sancionador por alguno de los supuestos contemplados en las letras a) y b) del artículo 53.1 de esta Ley Orgánica, o revocará la prohibición de entrada impuesta por las mismas causas, cuando el extranjero abandonara el territorio nacional en el plazo de cumplimiento voluntario previsto en la orden de expulsión.

3. No será preciso expediente de expulsión para la devolución de los extranjeros en los siguientes supuestos:

a) Los que habiendo sido expulsados contravengan la prohibición de entrada en España. b) Los que pretendan entrar ilegalmente en el país.

4. En el supuesto de que se formalice una solicitud de protección internacional por personas que se encuentren en alguno de los supuestos mencionados en el apartado anterior, no podrá



llevarse a cabo la devolución hasta que se haya decidido la inadmisión a trámite de la petición, de conformidad con la normativa de protección internacional.

Tampoco podrán ser devueltas las mujeres embarazadas cuando la medida pueda suponer un riesgo para la gestación o para la salud de la madre.

5. La devolución será acordada por la autoridad gubernativa competente para la expulsión.
6. Cuando la devolución no se pudiera ejecutar en el plazo de 72 horas, se solicitará de la autoridad judicial la medida de internamiento prevista para los expedientes de expulsión.
7. La devolución acordada en el párrafo a) del apartado 3 de este artículo conllevará la reiniciación del cómputo del plazo de prohibición de entrada que hubiese acordado la resolución de expulsión quebrantada. Asimismo, toda devolución acordada en aplicación del párrafo b) del mismo apartado de este artículo llevará consigo la prohibición de entrada en territorio español por un plazo máximo de tres años.

Artículo 59. *Colaboración contra redes organizadas.*

1. El extranjero que se encuentre irregularmente en España y sea víctima, perjudicado o testigo de un acto de tráfico ilícito de seres humanos, inmigración ilegal, explotación laboral o de tráfico ilícito de mano de obra o de explotación en la prostitución abusando de su situación de necesidad, podrá quedar exento de responsabilidad administrativa y no será expulsado si denuncia a los autores o cooperadores de dicho tráfico, o coopera y colabora con las autoridades competentes, proporcionando datos esenciales o testificando, en su caso, en el proceso correspondiente contra aquellos autores.

2. Los órganos administrativos competentes encargados de la instrucción del expediente sancionador informarán a la persona interesada sobre las previsiones del presente artículo a fin de que decida si desea acogerse a esta vía, y harán la propuesta oportuna a la autoridad que deba resolver, que podrá conceder una autorización provisional de residencia y trabajo a favor del extranjero, según el procedimiento previsto reglamentariamente.

El instructor del expediente sancionador informará de las actuaciones en relación con este apartado a la autoridad encargada de la instrucción del procedimiento penal.

3. A los extranjeros que hayan quedado exentos de responsabilidad administrativa se les podrá facilitar, a su elección, el retorno asistido a su país de procedencia o la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, y facilidades para su integración social, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley velando, en su caso, por su seguridad y protección.

4. Cuando el Ministerio Fiscal tenga conocimiento de que un extranjero, contra el que se ha dictado una resolución de expulsión, aparezca en un procedimiento penal como víctima, perjudicado o testigo y considere imprescindible su presencia para la práctica de diligencias judiciales, lo pondrá de manifiesto a la autoridad gubernativa competente para que valore la inejecución de su expulsión y, en el supuesto de que se hubiese ejecutado esta última, se procederá de igual forma a los efectos de que autorice su regreso a España durante el tiempo necesario para poder practicar las diligencias precisas, sin perjuicio de que se puedan adoptar algunas de las medidas previstas en la Ley Orgánica 19/1994, de 23 de diciembre, de protección a testigos y peritos en causas criminales.



5. Las previsiones del presente artículo serán igualmente de aplicación a extranjeros menores de edad, debiendo tenerse en cuenta en el procedimiento la edad y madurez de éstos y, en todo caso, la prevalencia del principio del interés superior del menor.

6. Reglamentariamente se desarrollarán las condiciones de colaboración de las organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro que tengan por objeto la acogida y protección de las víctimas de los delitos señalados en el apartado primero.

Artículo 59 bis. *Víctimas de la trata de seres humanos.*

1. Las autoridades competentes adoptarán las medidas necesarias para la identificación de las víctimas de la trata de personas conforme a lo previsto en el artículo 10 del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, de 16 de mayo de 2005.

2. Los órganos administrativos competentes, cuando estimen que existen motivos razonables para creer que una persona extranjera en situación irregular ha sido víctima de trata de seres humanos, informarán a la persona interesada sobre las previsiones del presente artículo y elevarán a la autoridad competente para su resolución la oportuna propuesta sobre la concesión de un período de restablecimiento y reflexión, de acuerdo con el procedimiento previsto reglamentariamente.

Dicho período de restablecimiento y reflexión tendrá una duración de, al menos, noventa días, y deberá ser suficiente para que la víctima pueda decidir si desea cooperar con las

Téngase en cuenta que se declara inconstitucional y nulo el inciso destacado del apartado 7 (antiguo apartado 6 en la redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003) por Sentencia de TC 17/2013, de 31 de enero. Ref. BOE-A-2013-2167.

autoridades en la investigación del delito y, en su caso, en el procedimiento penal. Tanto durante la fase de identificación de las víctimas, como durante el período de restablecimiento y reflexión, no se incoará un expediente sancionador por infracción del artículo 53.1.a) y se suspenderá el expediente administrativo sancionador que se le hubiere incoado o, en su caso, la ejecución de la expulsión o devolución eventualmente acordadas. Asimismo, durante el período de restablecimiento y reflexión, se le autorizará la estancia temporal y las administraciones competentes velarán por la subsistencia y, de resultar necesario, la seguridad y protección de la víctima y de sus hijos menores de edad o con discapacidad, que se encuentren en España en el momento de la identificación, a quienes se harán extensivas las previsiones del apartado 4 del presente artículo en relación con el retorno asistido o la autorización de residencia, y en su caso trabajo, si fueren mayores de 16 años, por circunstancias excepcionales. Finalizado el período de reflexión las administraciones públicas competentes realizarán una evaluación de la situación personal de la víctima a efectos de determinar una posible ampliación del citado período.

Con carácter extraordinario la Administración Pública competente velará por la seguridad y protección de aquellas otras personas, que se encuentren en España, con las que la víctima tenga vínculos familiares o de cualquier otra naturaleza, cuando se acredite que la situación de



desprotección en que quedarían frente a los presuntos traficantes constituye un obstáculo insuperable para que la víctima acceda a cooperar.

3. El periodo de restablecimiento y reflexión podrá denegarse o ser revocado por motivos de orden público o cuando se tenga conocimiento de que la condición de víctima se ha invocado de forma indebida. La denegación o revocación deberán estar motivadas y podrán ser recurridas según lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. La autoridad competente podrá declarar a la víctima exenta de responsabilidad administrativa y podrá facilitarle, a su elección, el retorno asistido a su país de procedencia o la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales cuando lo considere necesario a causa de su cooperación para los fines de investigación o de las acciones penales, o en atención a su situación personal, y facilidades para su integración social, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley. Asimismo, en tanto se resuelva el procedimiento de autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, se le podrá facilitar una autorización provisional de residencia y trabajo en los términos que se determinen reglamentariamente.

En la tramitación de las autorizaciones referidas en el párrafo anterior se podrá eximir de la aportación de aquellos documentos cuya obtención suponga un riesgo para la víctima.

5. Las previsiones del presente artículo serán igualmente de aplicación a personas extranjeras menores de edad, debiendo tenerse en cuenta la edad y madurez de éstas y, en todo caso, la prevalencia del interés superior del menor.

6. Reglamentariamente se desarrollarán las condiciones de colaboración de las organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro que tengan por objeto la acogida y protección de las víctimas de la trata de seres humanos.

Artículo 60. *Efectos de la denegación de entrada.*

1. Los extranjeros a los que en frontera se les deniegue la entrada según lo previsto por el artículo 26.2 de esta Ley, estarán obligados a regresar a su punto de origen.

La resolución de la denegación de entrada conllevará la adopción inmediata de las medidas necesarias para que el extranjero regrese en el plazo más breve posible. Cuando el regreso fuera a retrasarse más de setenta y dos horas, la autoridad que hubiera denegado la entrada se dirigirá al Juez de Instrucción para que determine el lugar donde hayan de ser internados hasta ese momento.

2. Los lugares de internamiento para extranjeros no tendrán carácter penitenciario, y estarán dotados de servicios sociales, jurídicos, culturales y sanitarios. Los extranjeros internados estarán privados únicamente del derecho ambulatorio.

3. El extranjero durante su internamiento se encontrará en todo momento a disposición de la autoridad judicial que lo autorizó, debiéndose comunicar a ésta por la autoridad gubernativa cualquier circunstancia en relación a la situación de los extranjeros internados.

4. La detención de un extranjero a efectos de proceder al regreso a consecuencia de la denegación de entrada será comunicada al Ministerio de Asuntos Exteriores y a la embajada o consulado de su país.



Artículo 61. *Medidas cautelares.*

1. Desde el momento en que se incoe un procedimiento sancionador en el que pueda proponerse la expulsión, el instructor, a fin de asegurar la resolución final que pudiera recaer, podrá adoptar alguna de las siguientes medidas cautelares:

- a) Presentación periódica ante las autoridades competentes.
- b) Residencia obligatoria en determinado lugar.
- c) Retirada del pasaporte o documento acreditativo de su nacionalidad, previa entrega al

interesado del resguardo acreditativo de tal medida.

- d) Detención cautelar, por la autoridad gubernativa o sus agentes, por un período

máximo de 72 horas previas a la solicitud de internamiento. En cualquier otro supuesto de detención, la puesta a disposición judicial se producirá en

un plazo no superior a 72 horas.

- e) Internamiento preventivo, previa autorización judicial en los centros de internamiento. f) Cualquier otra medida cautelar que el juez estime adecuada y suficiente.

2. En los expedientes sancionadores en la comisión de infracciones por transportistas, si éstos infringen la obligación de tomar a cargo al extranjero transportado ilegalmente, podrá acordarse la suspensión de sus actividades, la prestación de fianzas, avales, o la inmovilización del medio de transporte utilizado.

Artículo 62. *Ingreso en centros de internamiento.*

1. Incoado el expediente por alguno de los supuestos contemplados en las letras a) y b) del artículo 54.1, en las letras a), d) y f) del artículo 53.1 y en el artículo 57.2 de esta Ley Orgánica en el que pueda proponerse expulsión del territorio español, el instructor podrá solicitar al Juez de Instrucción competente que disponga el ingreso del extranjero en un centro de internamiento en tanto se realiza la tramitación del expediente sancionador.

El Juez, previa audiencia del interesado y del Ministerio Fiscal, resolverá mediante auto motivado, en el que, de acuerdo con el principio de proporcionalidad, tomará en consideración las circunstancias concurrentes y, en especial, el riesgo de incomparecencia por carecer de domicilio o de documentación identificativa, las actuaciones del extranjero tendentes a dificultar o evitar la expulsión, así como la existencia de condena o sanciones administrativas previas y de otros procesos penales o procedimientos administrativos sancionadores pendientes. Asimismo, en caso de enfermedad grave del extranjero, el juez valorará el riesgo del internamiento para la salud pública o la salud del propio extranjero.

2. El internamiento se mantendrá por el tiempo imprescindible para los fines del expediente, siendo su duración máxima de 60 días, y sin que pueda acordarse un nuevo internamiento por cualquiera de las causas previstas en un mismo expediente.

3. Cuando hayan dejado de cumplirse las condiciones descritas en el apartado 1, el extranjero será puesto inmediatamente en libertad por la autoridad administrativa que lo tenga a su cargo, poniéndolo en conocimiento del Juez que autorizó su internamiento. Del mismo modo y por las mismas causas, podrá ser ordenado el fin del internamiento y la puesta en libertad inmediata del extranjero por el Juez, de oficio o a iniciativa de parte o del Ministerio Fiscal.



4. No podrá acordarse el ingreso de menores en los centros de internamiento, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 62 bis 1. i) de esta Ley. Los menores extranjeros no acompañados que se encuentren en España serán puestos a disposición de las entidades públicas de protección de menores conforme establece la Ley Orgánica de Protección Jurídica del Menor y de acuerdo con las normas previstas en el artículo 35 de esta Ley.

5. La incoación del expediente, las medidas cautelares de detención e internamiento y la resolución final del expediente de expulsión del extranjero serán comunicadas al Ministerio de Asuntos Exteriores y a la embajada o consulado de su país.

6. A los efectos del presente artículo, el Juez competente para autorizar y, en su caso, dejar sin efecto el internamiento será el Juez de Instrucción del lugar donde se practique la

detención. El Juez competente para el control de la estancia de los extranjeros en los Centros de Internamiento y en las Salas de Inadmisión de fronteras, será el Juez de Instrucción del lugar donde estén ubicados, debiendo designarse un concreto Juzgado en aquellos partidos judiciales en los que existan varios. Este Juez conocerá, sin ulterior recurso, de las peticiones y quejas que planteen los internos en cuanto afecten a sus derechos fundamentales. Igualmente, podrá visitar tales centros cuando conozca algún incumplimiento grave o cuando lo considere conveniente.

Artículo 62 bis. *Derechos de los extranjeros internados.*

1. Los centros de internamiento de extranjeros son establecimientos públicos de carácter no penitenciario; el ingreso y estancia en los mismos tendrá únicamente finalidad preventiva y cautelar, salvaguardando los derechos y libertades reconocidos en el ordenamiento jurídico, sin más limitaciones que las establecidas a su libertad ambulatoria, conforme al contenido y finalidad de la medida judicial de ingreso acordada. En particular, el extranjero sometido a internamiento tiene los siguientes derechos:

a) A ser informado de su situación.

b) A que se vele por el respeto a su vida, integridad física y salud, sin que puedan en ningún caso ser sometidos a tratos degradantes o a malos tratos de palabra o de obra y a que sea preservada su dignidad y su intimidad.

c) A que se facilite el ejercicio de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, sin más limitaciones que las derivadas de su situación de internamiento.

d) A recibir asistencia médica y sanitaria adecuada y ser asistidos por los servicios de asistencia social del centro.

e) A que se comunique inmediatamente a la persona que designe en España y a su abogado el ingreso en el centro, así como a la oficina consular del país del que es nacional.

f) A ser asistido de abogado, que se proporcionará de oficio en su caso, y a comunicarse reservadamente con el mismo, incluso fuera del horario general del centro, cuando la urgencia del caso lo justifique.

g) A comunicarse en el horario establecido en el centro, con sus familiares, funcionarios consulares de su país u otras personas, que sólo podrán restringirse por resolución judicial.



h) A ser asistido de intérprete si no comprende o no habla castellano y de forma gratuita, si careciese de medios económicos.

i) A tener en su compañía a sus hijos menores, siempre que el Ministerio Fiscal informe favorablemente tal medida y existan en el centro módulos que garanticen la unidad e intimidad familiar.

j) A entrar en contacto con organizaciones no gubernamentales y organismos nacionales, internacionales y no gubernamentales de protección de inmigrantes.

2. Los centros dispondrán de servicios de asistencia social y sanitaria con dotación suficiente. Las condiciones para la prestación de estos servicios se desarrollarán reglamentariamente.

3. Las organizaciones constituidas legalmente en España para la defensa de los inmigrantes y los organismos internacionales pertinentes podrán visitar los centros de internamiento; reglamentariamente se desarrollarán las condiciones de las mismas.

Artículo 62 ter. *Deberes de los extranjeros internados.*

El extranjero sometido a internamiento estará obligado:

a) A permanecer en el centro a disposición del Juez de Instrucción que hubiere autorizado su ingreso.

Téngase en cuenta que se declara inaplicable el inciso destacado en negrita de la letra i) por Sentencia del TS de 10 de febrero de 2015. Ref. BOE-A-2015-5487.

b) A observar las normas por las que se rige el centro y cumplir las instrucciones generales impartidas por la dirección y las particulares que reciban de los funcionarios en el ejercicio legítimo de sus funciones, encaminadas al mantenimiento del orden y la seguridad dentro del mismo, así como las relativas a su propio aseo e higiene y la limpieza del centro.

c) A mantener una actividad cívica correcta y de respeto con los funcionarios y empleados del centro, con los visitantes y con los otros extranjeros internados, absteniéndose de proferir insultos o amenazas contra los mismos, o de promover o intervenir en agresiones, peleas, desórdenes y demás actos individuales o colectivos que alteren la convivencia.

d) A conservar el buen estado de las instalaciones materiales, mobiliario y demás efectos del centro, evitando el deterioro o inutilización deliberada, tanto de éstos como de los bienes o pertenencias de los demás extranjeros ingresados o funcionarios.

e) A someterse a reconocimiento médico a la entrada y salida del centro, así como en aquellos casos en que, por razones de salud colectiva, apreciadas por el servicio médico, y a petición de éste, lo disponga el director del centro.

Artículo 62 quáter. *Información y reclamaciones.*

1. Los extranjeros recibirán a su ingreso en el centro información escrita sobre sus derechos y obligaciones, las cuestiones de organización general, las normas de funcionamiento del centro, las normas disciplinarias y los medios para formular peticiones o quejas. La información se les facilitará en un idioma que entiendan.



2. Los internados podrán formular, verbalmente o por escrito, peticiones y quejas sobre cuestiones referentes a su situación de internamiento.

Dichas peticiones o quejas también podrán ser presentadas al director del centro, el cual las atenderá si son de su competencia o las pondrá en conocimiento de la autoridad competente, en caso contrario.

Artículo 62 quinquies. *Medidas de seguridad.*

1. Las actuaciones de vigilancia y seguridad interior en los centros podrán suponer, en la forma y con la periodicidad que se establezca, inspecciones de los locales y dependencias y siempre que fuera necesario para la seguridad en los centros registros de personas, ropas y enseres de los extranjeros internados.

2. Se podrán utilizar medios de contención física personal o separación preventiva del agresor en habitación individual para evitar actos de violencia o lesiones de los extranjeros, impedir actos de fuga, daños en las instalaciones del centro o ante la resistencia al personal del mismo en el ejercicio legítimo de su cargo. El uso de los medios de contención será proporcional a la finalidad perseguida, no podrán suponer una sanción encubierta y sólo se usarán cuando no exista otra manera menos gravosa para conseguir la finalidad perseguida y por el tiempo estrictamente necesario.

3. La utilización de medios de contención será previamente autorizada por el director del centro, salvo que razones de urgencia no lo permitan, en cuyo caso se pondrá en su conocimiento inmediatamente. El director deberá comunicar lo antes posible a la autoridad judicial que autorizó el internamiento la adopción y cese de los medios de contención física personal, con expresión detallada de los hechos que hubieren dado lugar a dicha utilización y de las circunstancias que pudiesen aconsejar su mantenimiento. El juez, en el plazo más breve posible y siempre que la medida acordada fuere separación preventiva del agresor, deberá si está vigente, acordar su mantenimiento o revocación.

Artículo 62 sexies. *Funcionamiento y régimen interior de los centros de internamiento de extranjeros.*

En cada centro de internamiento de extranjeros habrá un director responsable de su funcionamiento para lo cual deberá adoptar las directrices de organización necesarias, coordinando y supervisando su ejecución. Asimismo será el responsable de adoptar las medidas necesarias para asegurar el orden y la correcta convivencia entre extranjeros y asegurar el cumplimiento de sus derechos, y de la imposición de medidas a los internos que no respeten las normas de correcta convivencia o régimen interior.

Artículo 63. *Procedimiento preferente.*

1. Incoado el expediente en el que pueda proponerse la expulsión por tratarse de uno de los supuestos contemplados en el artículo 53.1.d), 53.1.f), 54.1.a), 54.1.b), y 57.2, la tramitación del mismo tendrá carácter preferente.

Igualmente, el procedimiento preferente será aplicable cuando, tratándose de las infracciones previstas en la letra a) del apartado 1 del artículo 53, se diera alguna de las siguientes circunstancias:



a) riesgo de incomparecencia.

b) el extranjero evitara o dificultase la expulsión, sin perjuicio de las actuaciones en ejercicio de sus derechos.

c) el extranjero representase un riesgo para el orden público, la seguridad pública o la seguridad nacional.

En estos supuestos no cabrá la concesión del período de salida voluntaria.

2. Durante la tramitación del procedimiento preferente, así como en la fase de ejecución de la expulsión que hubiese recaído, podrán adoptarse las medidas cautelares y el internamiento establecidas en los artículos 61 y 62.

3. Se garantizará el derecho del extranjero a asistencia letrada, que se le proporcionará de oficio, en su caso, y a ser asistido por intérprete, si no comprende o no habla castellano, y de forma gratuita en el caso de que careciese de medios económicos.

4. Iniciado el expediente, se dará traslado al interesado del acuerdo de iniciación debidamente motivado y por escrito, para que alegue lo que considere adecuado, en el plazo de 48 horas, advirtiéndole de las consecuencias de no hacerlo así.

5. Si el interesado, o su representante, no efectuase alegaciones ni realizasen proposición de prueba sobre el contenido del acuerdo de iniciación, o si no se admitiesen, por improcedentes o innecesarias, de forma motivada, por el instructor las pruebas propuestas, sin cambiar la calificación de los hechos, el acuerdo de iniciación del expediente será considerado como propuesta de resolución con remisión a la autoridad competente para resolver.

De estimarse la proposición de prueba, esta se realizará en el plazo máximo de tres días.

6. En el supuesto de las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 53 cuando el extranjero acredite haber solicitado con anterioridad autorización de residencia temporal conforme a lo dispuesto en el artículo 31.3 de esta Ley, el órgano encargado de tramitar la expulsión suspenderá la misma hasta la resolución de la solicitud, procediendo a la continuación del expediente en caso de denegación.

7. La ejecución de la orden de expulsión en los supuestos previstos en este artículo se efectuará de forma inmediata.

Artículo 63 bis. *Procedimiento ordinario.*

1. Cuando se tramite la expulsión para supuestos distintos a los previstos en el artículo 63 el procedimiento a seguir será el ordinario.

2. La resolución en que se adopte la expulsión tramitada mediante el procedimiento ordinario incluirá un plazo de cumplimiento voluntario para que el interesado abandone el territorio nacional. La duración de dicho plazo oscilará entre siete y treinta días y comenzará a contar desde el momento de la notificación de la citada resolución.

El plazo de cumplimiento voluntario de la orden de expulsión podrá prorrogarse durante un tiempo prudencial en atención a las circunstancias que concurran en cada caso concreto, como



pueden ser, la duración de la estancia, estar a cargo de niños escolarizados o la existencia de otros vínculos familiares y sociales.

3. Tanto en la fase de tramitación del procedimiento como durante el plazo de cumplimiento voluntario, podrá adoptarse alguna o algunas de las medidas cautelares establecidas en el artículo 61, excepto la de internamiento prevista en la letra e).

Artículo 64. Ejecución de la expulsión.

1. Expirado el plazo de cumplimiento voluntario sin que el extranjero haya abandonado el

territorio nacional, se procederá a su detención y conducción hasta el puesto de salida por el que se deba hacer efectiva la expulsión. Si la expulsión no se pudiera ejecutar en el plazo de setenta y dos horas, podrá solicitarse la medida de internamiento regulada en los artículos anteriores, que no podrá exceder del período establecido en el artículo 62 de esta Ley.

2. Tanto en los supuestos de prórroga del plazo de cumplimiento voluntario como de aplazamiento o suspensión de la ejecución de la expulsión, lo que se acreditará en documento debidamente notificado al interesado, se tendrá en cuenta la garantía para el extranjero afectado de:

- a) El mantenimiento de la unidad familiar con los miembros que se hallen en territorio español.
- b) La prestación de atención sanitaria de urgencia y tratamiento básico de enfermedades.
- c) El acceso para los menores, en función de la duración de su estancia, al sistema de enseñanza básica.
- d) Las necesidades especiales de personas vulnerables.

3. La ejecución de la resolución de expulsión se efectuará, en su caso, a costa del empleador que hubiera sido sancionado por las infracciones previstas en el artículo 53.2 a) o 54.1.d) de esta Ley o, en el resto de los supuestos, a costa del extranjero si tuviere medios económicos para ello. De no darse ninguna de dichas condiciones, se comunicará al representante diplomático o consular de su país, a los efectos oportunos.

4. Cuando un extranjero sea detenido en territorio español y se constate que contra él se ha dictado una resolución de expulsión por un Estado miembro de la Unión Europea, se procederá a ejecutar inmediatamente la resolución, sin necesidad de incoar nuevo expediente de expulsión. Se podrá solicitar la autorización del Juez de instrucción para su ingreso en un centro de internamiento, con el fin de asegurar la ejecución de la sanción de expulsión, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.

5. Se suspenderá la ejecución de la resolución de expulsión cuando se formalice una petición de protección internacional, hasta que se haya inadmitido a trámite o resuelto, conforme a lo dispuesto en la normativa de protección internacional.

6. No será precisa la incoación de expediente de expulsión:

- a) para proceder al traslado, escoltados por funcionarios, de los solicitantes de protección internacional cuya solicitud haya sido inadmitida a trámite en aplicación de la Ley 12/2009, de 30 de octubre reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, al ser responsable



otro Estado del examen de la solicitud, de conformidad con los convenios internacionales en que España sea parte, cuando dicho traslado se produzca dentro de los plazos que el Estado responsable tiene la obligación de proceder al estudio de la solicitud.

b) para proceder al traslado, escoltados por funcionarios, manutención, o recepción, custodia y transmisión de documentos de viaje, de los extranjeros que realicen un tránsito en territorio español, solicitado por un Estado miembro de la Unión Europea, a efectos de repatriación o alejamiento por vía aérea.

Artículo 65. *Carácter recurrible de las resoluciones sobre extranjeros.*

1. Las resoluciones administrativas sancionadoras serán recurribles con arreglo a lo dispuesto en las leyes. El régimen de ejecutividad de las mismas será el previsto con carácter general.

2. En todo caso, cuando el extranjero no se encuentre en España, podrá cursar los recursos procedentes, tanto en vía administrativa como jurisdiccional, a través de las representaciones diplomáticas o consulares correspondientes, quienes los remitirán al organismo competente.

Artículo 66. *Obligaciones de los transportistas.*

1. Cuando así lo determinen las autoridades españolas respecto de las rutas procedentes de fuera del Espacio Schengen en las que la intensidad de los flujos migratorios lo haga necesario, a efectos de combatir la inmigración ilegal y garantizar la seguridad pública, toda compañía, empresa de transporte o transportista estará obligada, en el momento de finalización del embarque y antes de la salida del medio de transporte, a remitir a las autoridades españolas encargadas del control de entrada la información relativa a los pasajeros que vayan a ser trasladados, ya sea por vía aérea, marítima o terrestre, y con independencia de que el transporte sea en tránsito o como destino final, al territorio español.

La información será transmitida por medios telemáticos, o, si ello no fuera posible, por cualquier otro medio adecuado, y será comprensiva del nombre y apellidos de cada pasajero, de su fecha de nacimiento, nacionalidad, número de pasaporte o del documento de viaje que acredite su identidad y tipo del mismo, paso fronterizo de entrada, código de transporte, hora de salida y de llegada del transporte, número total de personas transportadas, y lugar inicial de embarque. Las autoridades encargadas del control de entrada guardarán los datos en un fichero temporal, borrándolos tras la entrada y en un plazo de veinticuatro horas desde su comunicación, salvo necesidades en el ejercicio de sus funciones. Los transportistas deberán haber informado de este procedimiento a los pasajeros, estando obligados a borrar los datos en el mismo plazo de veinticuatro horas.

2. Toda compañía, empresa de transporte o transportista estará obligada a enviar a las autoridades españolas encargadas del control de entrada la información comprensiva del número de billetes de vuelta no utilizados por los pasajeros que previamente hubiesen transportado a España, ya sea por vía aérea, marítima o terrestre, y con independencia de que el transporte sea en tránsito o como destino final, de rutas procedentes de fuera del Espacio Schengen.

Cuando así lo determinen las autoridades españolas, en los términos y a los efectos indicados en el apartado anterior, la información comprenderá, además, para pasajeros no nacionales de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de países con los que exista un convenio internacional que extienda el régimen jurídico previsto para los ciudadanos de los Estados



mencionados, el nombre y apellidos de cada pasajero, su fecha de nacimiento, nacionalidad, número de pasaporte o del documento de viaje que acredite su identidad.

La información señalada en el presente apartado deberá enviarse en un plazo no superior a 48 horas desde la fecha de caducidad del billete.

3. Asimismo, toda compañía, empresa de transporte o transportista estará obligada a:

a) Realizar la debida comprobación de la validez y vigencia, tanto de los pasaportes, títulos de viaje o documentos de identidad pertinentes, como, en su caso, del correspondiente visado de los que habrán de ser titulares los extranjeros.

b) Hacerse cargo inmediatamente del extranjero que hubiese trasladado hasta la frontera aérea, marítima o terrestre correspondiente del territorio español, si a éste se le hubiera denegado la entrada por deficiencias en la documentación necesaria para el cruce de fronteras.

c) Tener a su cargo al extranjero que haya sido trasladado en tránsito hasta una frontera aérea, marítima o terrestre del territorio español, si el transportista que deba llevarlo a su país de destino se negara a embarcarlo, o si las autoridades de este último país le hubieran denegado la entrada y lo hubieran devuelto a la frontera española por la que ha transitado.

d) Transportar a los extranjeros a que se refieren los párrafos b) y c) de este apartado hasta el Estado a partir del cual le haya transportado, bien hasta el Estado que haya expedido el documento de viaje con el que ha viajado, o bien a cualquier otro Estado que garantice su admisión y un trato compatible con los derechos humanos.

La compañía, empresa de transportes o transportista que tenga a su cargo un extranjero en virtud de alguno de los supuestos previstos en este apartado deberá garantizar al mismo unas condiciones de vida adecuadas mientras permanezca a su cargo.

4. Lo establecido en este artículo se entiende también para el caso en que el transporte aéreo o marítimo se realice desde Ceuta o Melilla hasta cualquier otro punto del territorio español.

TÍTULO IV

Coordinación de los poderes públicos

Artículo 67. Coordinación de los órganos de la Administración del Estado.

1. El Gobierno llevará a cabo una observación permanente de las magnitudes y características más significativas del fenómeno inmigratorio con objeto de analizar su impacto en la sociedad española y facilitar una información objetiva y contrastada que evite o dificulte la aparición de corrientes xenófobas o racistas.

2. El Gobierno unificará en Oficinas provinciales los servicios existentes, dependientes de diferentes órganos de la Administración del Estado con competencia en inmigración, al objeto de conseguir una adecuada coordinación de su actuación administrativa.

3. El Gobierno elaborará planes, programas y directrices sobre la actuación de la Inspección de Trabajo previa al procedimiento sancionador destinados especialmente a comprobar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores extranjeros, así



como el cumplimiento efectivo de la normativa en materia de autorización de trabajo de extranjeros, todo ello sin perjuicio de las facultades de planificación que correspondan a las Comunidades Autónomas con competencias en materia de ejecución de la legislación laboral.

Artículo 68. Coordinación de las Administraciones Públicas.

1. La Conferencia Sectorial de Inmigración es el órgano a través del cual se asegurará la adecuada coordinación de las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas en materia de inmigración.

2. Las Comunidades Autónomas que asuman competencias ejecutivas en la concesión de la autorización inicial de trabajo, deberán desarrollarlas en necesaria coordinación con las competencias estatales en materia de extranjería, inmigración y autorización de residencia, de manera que se garantice la igualdad en la aplicación de la normativa de extranjería e inmigración en todo el territorio, la celeridad de los procedimientos y el intercambio de información entre las Administraciones necesario para el desarrollo de sus respectivas competencias. La coordinación deberá realizarse preservando la capacidad de autoorganización de cada Comunidad Autónoma así como su propio sistema de descentralización territorial.

3. Con carácter previo a la concesión de autorizaciones por arraigo, las Comunidades Autónomas o, en su caso, los Ayuntamientos, emitirán un informe sobre la integración social del extranjero cuyo domicilio habitual se encuentre en su territorio. Reglamentariamente se determinarán los contenidos de dicho informe. En todo caso, el informe tendrá en cuenta el periodo de permanencia, la posibilidad de contar con vivienda y medios de vida, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales.

4. Las Comunidades Autónomas que hayan asumido competencias en materia de seguridad ciudadana y orden público mediante la creación de una policía propia, podrán aportar, en su caso, un informe sobre afectación al orden público en todos los procedimientos de autorización de residencia o su renovación, referidas a extranjeros que se encuentran en España, en los que se prevea la necesidad de informe gubernativo. Tal informe se incorporará al expediente al igual que el que, en su caso, aporten las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus competencias sobre seguridad pública.

Artículo 69. Apoyo al movimiento asociativo de los inmigrantes.

Los poderes públicos impulsarán el fortalecimiento del movimiento asociativo entre los inmigrantes y apoyarán a los sindicatos, organizaciones empresariales y a las organizaciones no gubernamentales que, sin ánimo de lucro, favorezcan su integración social, facilitándoles ayuda económica, tanto a través de los programas generales como en relación con sus actividades específicas.

Artículo 70. El Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.

1. El Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, constituido de forma tripartita y equilibrada, por representantes de las Administraciones Públicas, de las asociaciones de inmigrantes y de otras organizaciones con interés e implantación en el ámbito migratorio, incluyendo entre ellas a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, constituye el órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes.



2. Reglamentariamente se determinará su composición, competencias, régimen de funcionamiento y adscripción administrativa.

Artículo 71. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

Se constituirá el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, con funciones de estudio y análisis, y con capacidad para elevar propuestas de actuación, en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia.

Artículo 72. Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

1. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración es el órgano colegiado adscrito al Ministerio competente en materia de inmigración, de la que forman parte las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

2. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración será informada sobre la evolución de los movimientos migratorios en España y, en todo caso, será consultada sobre las propuestas de Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, las previstas en el artículo 39 de esta Ley y las de contratación de trabajadores de temporada que se determinen.

3. Mediante Orden Ministerial se determinará su composición, forma de designación de sus miembros, competencias y régimen de funcionamiento.

Disposición adicional primera. Plazo máximo para resolución de expedientes.

1. El plazo general máximo para notificar las resoluciones de las solicitudes de autorizaciones que formulen los interesados a tenor de lo previsto en esta Ley será de tres meses, contados a partir del día siguiente al de la fecha en que hayan tenido entrada en el registro del órgano competente para tramitarlas; ello, sin perjuicio del plazo máximo de 15 días naturales establecido por la normativa comunitaria en relación con procedimientos de solicitud de visado de tránsito o estancia (así como de las excepciones previstas en la misma para su posible ampliación). Transcurrido el plazo para notificar las resoluciones de las solicitudes, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente, éstas podrán entenderse desestimadas.

2. Las solicitudes de prórroga de la autorización de residencia, la renovación de la autorización de trabajo, así como las solicitudes de autorización de residencia de larga duración que se formulen por los interesados a tenor de lo dispuesto en la presente Ley Orgánica se resolverán y notificarán en el plazo máximo de tres meses contados a partir del día siguiente al de la fecha en que hayan tenido entrada en el registro del órgano competente para tramitarlas. Transcurrido dicho plazo sin que la Administración haya dado respuesta expresa, se entenderá que la prórroga o renovación han sido concedidas.

3. Las solicitudes de modificación de la limitación territorial o de ocupación de las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo se resolverán y notificarán por la administración autonómica o estatal competente en el plazo máximo de un mes. Transcurrido dicho plazo sin que la Administración haya dado respuesta expresa, se entenderá que la solicitud ha sido concedida.

Disposición adicional segunda. Subcomisiones de Cooperación.

En atención a la situación territorial y a la especial incidencia del fenómeno migratorio y a las competencias que tengan reconocidas en sus respectivos Estatutos de Autonomía en materia



de ejecución laboral y en materia de asistencia social, y en concordancia con los mismos, se podrán constituir subcomisiones en el seno de las Comisiones Bilaterales de Cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas, en concordancia con lo que prevean sus respectivos Estatutos de Autonomía, para analizar cuestiones sobre trabajo y residencia de extranjeros que les afecten directamente.

En particular, en atención a la situación geográfica del archipiélago canario, a la fragilidad de su territorio insular y a su lejanía con el continente europeo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 de su Estatuto de Autonomía, en el seno de la Comisión Bilateral de Cooperación Canarias-Estado se constituirá una subcomisión que conocerá de las cuestiones que afecten directamente a Canarias en materia de residencia y trabajo de extranjeros.

Disposición adicional tercera. *Lugares de presentación de las solicitudes y exigencia de comparecencia personal.*

1. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio español habrá de presentar personalmente las solicitudes relativas a las autorizaciones de residencia y de trabajo en los registros de los órganos competentes para su tramitación. Igualmente, en los procedimientos en los que el sujeto legitimado fuese un empleador, las solicitudes podrán ser presentadas por éste, o por quien válidamente ostente la representación legal empresarial. Reglamentariamente se podrán establecer excepciones a la presentación ante el órgano competente para su tramitación o a la necesidad de presentación personal de solicitudes.

2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizarán personalmente ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación aquél resida. Excepcionalmente, cuando el interesado no resida en la población en que tenga su sede la misión diplomática u oficina consular y se acrediten razones que obstaculicen el desplazamiento, como la lejanía de la misión u oficina o dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente gravoso, podrá acordarse que la solicitud de visado pueda presentarse por representante debidamente acreditado. Las solicitudes relativas a los visados también podrán presentarse electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan. Asimismo, se podrán presentar en los locales de un proveedor de servicios externo con el que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación mantenga un contrato de concesión de servicios, con sujeción a las condiciones previstas en la normativa comunitaria sobre visados.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de presentación de solicitudes y recogida de visado de estancia, tránsito y de residencia por reagrupación familiar de menores, ambos trámites podrán realizarse mediante representante debidamente acreditado.

En cualquier caso, la misión diplomática u oficina consular podrá requerir la comparecencia del solicitante y, cuando lo estime necesario, mantener una entrevista personal.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la normativa comunitaria que desarrolla la política común de visados en lo relativo a la posibilidad de celebrar acuerdos con otros Estados miembros de la Unión Europea a efectos de representación en terceros Estados, en cuanto a procedimientos de solicitud de visados de tránsito o estancia.



3. Asimismo, no se requerirá la comparecencia personal en los procedimientos de contratación colectiva de trabajadores, en los supuestos contemplados en un convenio o acuerdo internacional, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

Disposición adicional cuarta.

1. La autoridad competente para resolver inadmitirá a trámite las solicitudes relativas a los procedimientos regulados en esta ley, en los siguientes supuestos:

- a) Falta de legitimación del solicitante, o insuficiente acreditación de la representación.
- b) Presentación de la solicitud fuera del plazo legalmente establecido.
- c) Cuando se trate de reiteración de una solicitud ya denegada, siempre que las

circunstancias que motivaron la denegación no hayan variado.

d) Cuando conste un procedimiento administrativo sancionador contra el solicitante en el

que pueda proponerse la expulsión o cuando se haya decretado en contra del mismo una orden de expulsión, judicial o administrativa salvo que, en este último caso, la orden de expulsión hubiera sido revocada o se hallase en uno de los supuestos regulados por los artículos 31 bis, 59, 59 bis o 68.3 de esta ley.

e) Cuando el solicitante tenga prohibida su entrada en España.

f) Cuando se trate de solicitudes manifiestamente carentes de fundamento.

g) Cuando se refieran a extranjeros que se encontrasen en España en situación irregular, salvo que pueda encontrarse en uno de los supuestos del artículo 31, apartado 3.

h) Cuando dicha solicitud no sea realizada personalmente y dicha circunstancia sea exigida por ley.

2. En los procedimientos relativos a solicitudes de visado de tránsito o estancia, la autoridad competente para resolver inadmitirá a trámite las solicitudes, en los siguientes supuestos:

a) Presentación de la solicitud fuera del plazo de los tres meses anteriores al comienzo del viaje.

b) Presentación de la solicitud en documento distinto al modelo oficialmente establecido a los efectos.

c) No aportación de documento de viaje válido al menos hasta tres meses después de la fecha (en su caso, última fecha) prevista de salida del territorio de los Estados miembros de la Unión Europea; en el que figuren al menos dos páginas en blanco; y expedido dentro de los diez años anteriores a la presentación de la solicitud de visado.

d) Cuando no se aporte fotografía del solicitante, acorde a lo dispuesto en la normativa reguladora del Sistema de Información de Visados (VIS) de la Unión Europea.

e) Cuando no se hayan tomado los datos biométricos del solicitante. f) Cuando no se haya abonado la tasa de visado.

Disposición adicional quinta. *Acceso a la información, colaboración entre Administraciones públicas y gestión informática de los procedimientos.*



1. En el cumplimiento de los fines que tienen encomendadas, y con pleno respeto a la legalidad vigente, las Administraciones públicas, dentro de su ámbito competencial, colaborarán en la cesión de datos relativos a las personas que sean consideradas interesados en los procedimientos regulados en esta Ley Orgánica y sus normas de desarrollo.

2. Para la exclusiva finalidad de cumplimentar las actuaciones que los órganos de la Administración General del Estado competentes en los procedimientos regulados en esta Ley Orgánica y sus normas de desarrollo tienen encomendadas, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística, este último en lo relativo al Padrón Municipal de Habitantes, facilitarán a aquéllos el acceso directo a los ficheros en los que obren datos que hayan de constar en dichos expedientes, y sin que sea preciso el consentimiento de los interesados, de acuerdo con la legislación sobre protección de datos.

Igualmente, los anteriores organismos facilitarán a las Comunidades Autónomas la información necesaria para ejercer sus competencias sobre autorizaciones iniciales de trabajo sin que tampoco sea preciso el consentimiento de los interesados.

3. La tramitación de los procedimientos en materia de extranjería derivados del cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley Orgánica, se realizará sobre una aplicación informática común cuya implantación y coordinación respecto de los restantes Departamentos implicados corresponderá al Ministerio de Trabajo e Inmigración. Dicha aplicación, garantizando la protección de datos de carácter personal, registrará la información y datos relativos a los extranjeros y ciudadanos de la Unión Europea residentes en España y sus autorizaciones, impulsará el cumplimiento de lo establecido por la legislación en materia de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y permitirá el conocimiento, en tiempo real, de la situación de las solicitudes de autorización reguladas en esta Ley por parte de los órganos administrativos que sean competentes en cada una de las fases del mismo, así como su intervención en la fase que recaiga dentro de su ámbito de competencias. Asimismo, la aplicación informática permitirá la generación de bases de datos estadísticas por las administraciones intervinientes para la obtención de la información actualizada y fiable sobre las magnitudes relativas a la inmigración y la extranjería.

En cumplimiento de lo establecido por la normativa comunitaria sobre la materia, la tramitación de procedimientos relativos a visados de tránsito y de estancia se realizará sobre la aplicación informática específicamente creada a los efectos, dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, que estará interconectada con la aplicación informática común, en orden a que en la base de datos de esta última conste información sobre los datos de los visados solicitados y concedidos en las Oficinas consulares o Misiones diplomáticas españolas en el exterior.

El Ministerio del Interior, de acuerdo con sus competencias en materia de orden público, seguridad pública y seguridad nacional, mantendrá un Registro central de extranjeros. Reglamentariamente, se establecerá la interconexión que, en su caso, resulte necesaria para que en la aplicación informática común conste la información que pueda repercutir en la situación administrativa de los extranjeros en España.

4. Cuando las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, intervengan en alguno de los procedimientos regulados en esta Ley, se garantizará que su participación en los procedimientos informatizados responda a estándares comunes que garanticen la necesaria coordinación de la actuación de todos los órganos administrativos intervinientes. Igualmente, la



aplicación informática común dará acceso a las Comunidades Autónomas con competencias en materia de autorización de trabajo a la información necesaria para el ejercicio de sus competencias, entre la que se encontrará aquella relativa a la concesión y extinción de autorizaciones de reagrupación familiar concedidas en su territorio así como de las altas en Seguridad Social de las autorizaciones de trabajo iniciales concedidas por ellas.

5. El Observatorio Permanente de la Inmigración aunará el conjunto de la información estadística disponible en materia de extranjería, inmigración, protección internacional y nacionalidad, con independencia de la Administración Pública, Departamento ministerial u Organismo responsable de su elaboración, con la finalidad de servir como sistema de análisis e intercambio de la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los movimientos migratorios al servicio de las entidades responsables de gestionar las políticas públicas en dichas materias.

Disposición adicional sexta. *Acuerdos de readmisión.*

A los extranjeros que, en virtud de los acuerdos que regulen la readmisión de las personas en situación irregular suscritos por España, deban ser entregados o enviados a los países de los que sean nacionales o desde los que se hayan trasladado hasta el territorio español, les será de aplicación lo dispuesto en los citados acuerdos así como su normativa de desarrollo.

Dichos acuerdos contendrán cláusulas de respeto a los derechos humanos en virtud de lo que establecen en esta materia los tratados y convenios internacionales.

En el caso de que el titular de la tarjeta azul de la U.E. concedida en España fuera objeto de una medida de repatriación en otro Estado miembro, por haberse extinguido la vigencia de la autorización originaria para permanecer en dicho Estado o por denegarse su solicitud para residir en él, se le readmitirá sin necesidad de ninguna otra formalidad, incluyendo, en su caso, a los miembros de su familia previamente reagrupados.

Disposición adicional séptima. *Delimitación del Espacio Schengen.*

A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se entenderá por Espacio Schengen el conjunto de los territorios de los Estados a los que se apliquen plenamente las disposiciones relativas a la supresión de controles en las fronteras interiores y circulación de personas, previstas en el título II del Convenio para la aplicación del Acuerdo de Schengen, de 19 de junio de 1990.

Disposición adicional octava. *Ayudas al retorno voluntario.*

El Gobierno contemplará anualmente la financiación de programas de retorno voluntario de las personas que así lo soliciten y planteen proyectos que supongan su reasentamiento en la sociedad de la que partieron y siempre que los mismos sean de interés para aquella comunidad.

Disposición adicional novena. *Autorizaciones autonómicas de trabajo en origen.*

En el marco de los procedimientos de contratación colectiva en origen, las comunidades autónomas con competencias ejecutivas en materia de autorizaciones de trabajo podrán establecer servicios que faciliten la tramitación de los correspondientes visados ante los consulados españoles, así como promover el desarrollo de programas de acogida para los trabajadores extranjeros y sus familias.



Disposición adicional décima. *Régimen especial de Ceuta y Melilla.*

1. Los extranjeros que sean detectados en la línea fronteriza de la demarcación territorial de Ceuta o Melilla mientras intentan superar los elementos de contención fronterizos para cruzar irregularmente la frontera podrán ser rechazados a fin de impedir su entrada ilegal en España.
2. En todo caso, el rechazo se realizará respetando la normativa internacional de derechos humanos y de protección internacional de la que España es parte.
3. Las solicitudes de protección internacional se formalizarán en los lugares habilitados al efecto en los pasos fronterizos y se tramitarán conforme a lo establecido en la normativa en materia de protección internacional.

Téngase en cuenta que se declara que esta disposición es conforme a la Constitución, en la redacción dada por la disposición final 1.1 de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, siempre que se interprete tal y como se ha indicado en el FJ 8 C), de la Sentencia del TC 172/2020, de 19 de noviembre. Ref. BOE-A-2020-16819, concretado en los siguientes puntos:

- a) Aplicación a las entradas individualizadas.
- b) Pleno control judicial.
- c) Cumplimiento de las obligaciones internacionales.

Asimismo, se declara que esta disposición es conforme a la Constitución, siempre que se interprete tal y como se ha indicado en el fundamento jurídico 2 e), por la Sentencia del TC 13/2021, de 28 de enero. Ref. BOE-A-2021-2832

Disposición transitoria primera. *Regularización de extranjeros que se encuentren en España.*

El Gobierno, mediante Real Decreto, establecerá el procedimiento para la regularización de los extranjeros que se encuentren en territorio español antes del día 1 de junio de 1999 y que acrediten haber solicitado en alguna ocasión autorización de residencia o trabajo o que lo hayan tenido en los tres últimos años.

Disposición transitoria segunda. *Validez de las autorizaciones vigentes.*

Las distintas autorizaciones o tarjetas que habilitan para entrar, residir y trabajar en España a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley que tengan validez a la entrada en vigor de la misma, la conservarán por el tiempo para el que hubieren sido expedidas.

Disposición transitoria tercera. *Normativa aplicable a procedimientos en curso.*

Los procedimientos administrativos en curso se tramitarán y resolverán de acuerdo con la normativa vigente en el momento de la iniciación, salvo que el interesado solicite la aplicación de la presente Ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de

los extranjeros en España, y cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.



Disposición final primera. *Modificación del artículo 312 del Código Penal.*

El apartado 1 del artículo 312 del Código Penal queda redactado de la forma siguiente:

"Artículo 312.

1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra."

Disposición final segunda. *Inclusión de un nuevo Título XV bis en el Código Penal.* Se introduce un nuevo Título XV bis con la siguiente redacción:

"Título XV bis. Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros. Artículo 318 bis.

1. Los que promuevan, favorezcan o faciliten el tráfico ilegal de personas desde, en tránsito o con destino a España serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

2. Los que realicen las conductas descritas en el apartado anterior con ánimo de lucro, o empleando violencia, intimidación o engaño o abusando de una situación de necesidad de la víctima, serán castigados con las penas de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.

3. Se impondrán las penas correspondientes en su mitad superior a las previstas en los apartados anteriores, cuando en la comisión de los hechos se hubiere puesto en peligro la vida, la salud o la integridad de las personas o la víctima sea menor de edad.

4. En las mismas penas del apartado anterior y además en la inhabilitación absoluta de seis a doce años incurrirán los que realicen los hechos prevaliéndose de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público.

5. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio que se dedicare a la realización de tales actividades."

Disposición final tercera. *Modificaciones en los artículos 515, 517 y 518 del Código Penal.*

1. Se añade un nuevo apartado 6.o en el artículo 515 con la siguiente redacción: "6.o Las que promuevan el tráfico ilegal de personas."

2. Se modifica el primer párrafo del artículo 517, que quedará redactado de la siguiente forma: "En los casos previstos en los números 1.o y 3.o al 6.o del artículo 515 se impondrán las siguientes penas:"

3. Se modifica el artículo 518, que quedará redactado de la siguiente forma:

"Los que con su cooperación económica o de cualquier otra clase, en todo caso relevante, favorezcan la fundación, organización o actividad de las asociaciones comprendidas en los números 1.o y 3.o al 6.o del artículo 515, incurrirán en la pena de prisión de uno a tres años, multa de doce a veinticuatro meses, e inhabilitación para empleo o cargo público por tiempo de uno a cuatro años."

Disposición final cuarta. *Preceptos no orgánicos.*



1. Tienen naturaleza orgánica los preceptos contenidos en los siguientes artículos de esta Ley: 1, 2, 3, 4.1, 4.3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 18, 18 bis, 19, 20, 21, 22.1, 23, 24, 25, 25 bis, 27, 29, 30, 30 bis, 31, 31 bis, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 59 bis, 60, 61, 62, 62 bis, 62 ter, 62 quáter, 62 quinquies, 62 sexies, 63, 63 bis, 64, 66, 71, las disposiciones adicionales tercera a octava y décima y las disposiciones finales.

2. Los preceptos no incluidos en el apartado anterior no tienen naturaleza orgánica.

Disposición final quinta. *Apoyo al sistema de información de Schengen.*

El Gobierno, en el marco de lo previsto en el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen, adoptará cuantas medidas fueran precisas para mantener la exactitud y la actualización de los datos del sistema de información de Schengen, facilitando el ejercicio del derecho a la rectificación o supresión de datos a las personas cuyos datos figuren en el mismo.

Disposición final quinta bis. *Código Comunitario de Visados.*

Las previsiones de la presente Ley en materia de visados de tránsito y estancia se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento (CE) n.º 810/2009, de 13 de julio, por el que se establece un Código Comunitario sobre Visados.

Disposición final sexta. *Reglamento de la Ley.*

El Gobierno en el plazo de seis meses aprobará el Reglamento de esta Ley Orgánica.

Disposición final séptima. *Información sobre la Ley a organismos y organizaciones interesados.*

Desde el momento de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para informar a los funcionarios de las diversas Administraciones públicas, a los directivos de asociaciones de inmigrantes, a los Colegios de Abogados, a los sindicatos y a las organizaciones no gubernamentales de los cambios que sobre la aplicación de la normativa anterior supone la aprobación de esta Ley Orgánica.

Disposición final octava. *Habilitación de créditos.*

El Gobierno dictará las disposiciones necesarias para hacer frente a los gastos originados por la aplicación y desarrollo de la presente Ley.

Disposición final novena. *Entrada en vigor.*

Esta Ley Orgánica entrará en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto, Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley Orgánica. Madrid, 11 de enero de 2000.

TEMA 11. Conceptos generales sobre igualdad de género en Andalucía. Conceptos: género, discriminación, desigualdad, acción positiva, roles y estereotipos. Discriminación por razón de sexo: discriminación directa e indirecta, discriminación salarial. Acoso por razón de sexo. Discriminación en la publicidad y lenguaje sexista. Igualdad entre mujeres y hombres: igualdad de derechos, de trato y de oportunidades.



Introducción

La igualdad de género es un principio fundamental en una sociedad justa y equitativa, donde todas las personas tienen igualdad de oportunidades, independientemente de su género. En Andalucía, como en el resto de España y en muchos otros países, se han establecido una serie de conceptos clave para abordar la igualdad de género y prevenir la discriminación. Estos conceptos incluyen género, discriminación, desigualdad, acción positiva, roles y estereotipos. En esta respuesta, se explorará cada uno de estos conceptos y cómo se aplican a la igualdad de género en Andalucía.

Conceptos clave

Género

El género se refiere a las características sociales, culturales y psicológicas que se asocian con los hombres y las mujeres en una determinada sociedad. A menudo, estos roles y estereotipos de género pueden llevar a la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres. Es importante entender que el género no es lo mismo que el sexo biológico. El sexo se refiere a las características biológicas que se utilizan para clasificar a las personas como hombres o mujeres. El género, por otro lado, es una construcción social y cultural que se basa en estas características biológicas.

Discriminación

La discriminación se refiere al trato injusto o desfavorable hacia una persona o grupo de personas debido a su raza, género, edad, religión u otra característica protegida. La discriminación de género es una forma en que se pueden perpetuar las desigualdades de género. La discriminación por razón de sexo puede manifestarse de varias maneras, como la discriminación directa, que ocurre cuando una persona es tratada de manera desfavorable debido a su género, y la discriminación indirecta, que ocurre cuando una política, práctica o requisito parece neutral pero tiene un impacto desproporcionado en un género en particular.

Desigualdad

La desigualdad se refiere a las diferencias en el acceso a los recursos y oportunidades que experimentan diferentes grupos de personas. La desigualdad de género se refiere a las diferencias en el acceso a los recursos y oportunidades entre hombres y mujeres. La desigualdad de género puede manifestarse de varias maneras, como la brecha salarial de género, donde las mujeres reciben un salario menor que los hombres por hacer el mismo trabajo, y la falta de representación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

Acción positiva

La acción positiva es un conjunto de medidas diseñadas para promover la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de género a través de políticas y programas específicos. La acción positiva puede incluir medidas como la reserva de plazas para mujeres en determinados campos profesionales o programas de mentoría para mujeres en posiciones de liderazgo.

Roles y estereotipos

Los roles y estereotipos de género se refieren a las expectativas sociales y culturales que se tienen sobre cómo deben comportarse las personas en función de su género. Estos roles y estereotipos pueden limitar las oportunidades y experiencias de las personas, y perpetuar las desigualdades de género. Por ejemplo, los estereotipos de género pueden llevar a la creencia errónea de que las mujeres son menos capaces en campos como la ciencia y la tecnología, lo que puede llevar a la falta de representación de las mujeres en estas áreas.

Discriminación por razón de sexo

La discriminación por razón de sexo se refiere al trato injusto o desfavorable hacia una persona o grupo de personas debido a su género. En Andalucía, existen diferentes formas de



discriminación por razón de sexo, incluyendo la discriminación directa e indirecta. La discriminación directa ocurre cuando una persona es tratada de manera desfavorable debido a su género. Por ejemplo, cuando una empresa decide no contratar a una mujer para un trabajo solo por el hecho de ser mujer, esto sería un caso de discriminación directa. La discriminación indirecta, por otro lado, ocurre cuando una política, práctica o requisito parece neutral pero tiene un impacto desproporcionado en un género en particular. Por ejemplo, si una empresa requiere que todos los trabajadores se presenten en la oficina a las 7 a.m., esto podría tener un impacto desproporcionado en las mujeres que tienen la responsabilidad principal de cuidado de los hijos y, por lo tanto, ser considerada discriminación indirecta.

Discriminación salarial

La discriminación salarial se refiere a la práctica de pagar a una persona menos por hacer el mismo trabajo que otra persona debido a su género. En Andalucía, como en muchos otros lugares, existe una brecha salarial de género que indica que las mujeres ganan menos que los hombres en promedio. Según el Instituto Nacional de Estadística, en 2020, la brecha salarial en Andalucía era del 20,4%, lo que significa que por cada euro que ganan los hombres, las mujeres ganan 0,80 euros.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo se refiere a cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual o basado en el género que tenga como resultado un ambiente intimidante, hostil u ofensivo para la persona afectada. El acoso por razón de sexo puede ocurrir en el lugar de trabajo, en la escuela o en cualquier otro lugar donde las personas interactúan. En Andalucía, el acoso por razón de sexo está prohibido y existen leyes y políticas que protegen a las víctimas de acoso.

Discriminación en la publicidad y lenguaje sexista

La discriminación de género también puede manifestarse en la publicidad y el lenguaje. En la publicidad, se puede perpetuar estereotipos de género al mostrar a mujeres y hombres en roles estereotipados y limitantes. Esto puede llevar a la creencia errónea de que ciertas actividades, trabajos o comportamientos son exclusivos de un género en particular. En Andalucía, la Ley de Publicidad Institucional establece que la publicidad no debe ser sexista ni discriminatoria y debe respetar la dignidad de las personas. Además, existen códigos de conducta en la industria publicitaria que buscan promover la representación equitativa y no estereotipada de los géneros. En cuanto al lenguaje, el sexismo lingüístico se refiere al uso de palabras y estructuras gramaticales que refuerzan los estereotipos de género y excluyen a un género en particular. Por ejemplo, el uso del masculino genérico para referirse a ambos géneros puede invisibilizar a las mujeres. En Andalucía, se promueve el uso de un lenguaje no sexista y se fomenta la inclusión de ambos géneros en la comunicación escrita y oral.

Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres se refiere a la eliminación de las desigualdades de género y a la garantía de que todas las personas tengan los mismos derechos, oportunidades y trato, independientemente de su género. En Andalucía, la igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un objetivo prioritario. Existen leyes y políticas específicas para promover la igualdad de género y se fomenta la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Bibliografía:

"Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía." BOJA núm. 237, de 4 de diciembre de 2007.

"Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía 2018-2021." Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

"Estudio sobre la brecha salarial de género en Andalucía." Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía.



"Guía de lenguaje no sexista." Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía.

"Ley 6/2019, de 19 de marzo, de igualdad de género en Andalucía." BOJA núm. 57, de 25 de marzo de 2019.

TEMA 12. Normativa sobre igualdad. La igualdad de género en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía. Normativa andaluza en materia de igualdad de género y de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

La igualdad de género es un tema de gran relevancia en cualquier sociedad democrática, ya que supone un principio fundamental para la promoción de la justicia social y la equidad. En España, este principio está recogido tanto en la Constitución como en los Estatutos de Autonomía de las distintas regiones, incluyendo Andalucía. Además, existen diversas leyes y normativas específicas que buscan garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como medidas para prevenir y proteger contra la violencia de género.

En la Constitución española de 1978, el principio de igualdad ante la ley se establece en su artículo 14, que señala que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión u opinión". Además, el artículo 9.2 establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.

En el caso del Estatuto de Autonomía para Andalucía, el artículo 10.2 establece que corresponde a los poderes públicos de la comunidad autónoma promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y en el artículo 22 se reconoce el derecho de las mujeres a la igualdad real y efectiva, así como a la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

En cuanto a la normativa específica andaluza en materia de igualdad de género, destaca la Ley 12/2007 de Promoción de la Igualdad de Género, que establece medidas para la promoción de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en Andalucía. Esta ley tiene como objetivo principal eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, educativo y social. En concreto, la ley establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, así como la promoción de la igualdad en la educación y la formación.

En el ámbito laboral, la Ley de Promoción de la Igualdad de Género establece medidas para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la promoción profesional. Asimismo, se fomenta la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y se establecen medidas específicas para prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Otra normativa importante en Andalucía en materia de igualdad de género es la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Esta ley establece medidas para prevenir, proteger y atender a las víctimas de la violencia de género, así como para sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre este problema. Se crearon servicios de atención integral a las víctimas, como los Centros de Atención a la Mujer, y se establecieron medidas de protección y seguridad para las víctimas.

Además, en Andalucía existe el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo encargado de promover la igualdad entre hombres y mujeres en la región. Este organismo tiene como objetivo fomentar la igualdad de género en todos los ámbitos, así como prevenir y erradicar la violencia de género.



En conclusión, la igualdad de género es un tema de gran importancia en cualquier sociedad democrática, y en España y Andalucía existen diversas leyes y normativas específicas que buscan garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como medidas para prevenir y proteger contra la violencia de género. Es importante seguir trabajando en este ámbito para promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y erradicar cualquier forma de discriminación o violencia de género.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución española de 1978

Estatuto de Autonomía para Andalucía

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.

Instituto Andaluz de la Mujer (IAM): <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

TEMA 13. CONCEPTO DE MAINSTREAMING: ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

El mainstreaming de género es la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. En España este término se identifica también con la denominación de “transversalidad” que consiste en una estrategia para el logro de la igualdad, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas y niveles de las políticas generales. El mainstreaming de género se adoptó como estrategia a seguir en todos los países miembros, incluyendo a todos los pertenecientes a la Unión Europea, en la Conferencia de Naciones Unidas de Beijing de 1995. Según el Consejo de Europa, una correcta aplicación del mainstreaming de género exige el cumplimiento de cinco requisitos básicos:

- Un concepto más amplio de igualdad de género.
- La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante.
- La igual participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.
- La prioridad otorgada a las políticas de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres.
- Un cambio de las estructuras institucional y organizativa que afecta al proceso político, los mecanismos, y los actores políticos.

Este concepto ha sido definido por varios organismos. Repasamos a continuación las definiciones más relevantes.

- Según la Comisión Europea, la transversalidad implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.

- Naciones Unidas define el Mainstreaming de género como el proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres así como las de los hombres para que las mujeres y hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de mainstreaming es lograr la igualdad de género.

- El Grupo de especialistas del Consejo de Europa, indicó que el Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas 2 2 las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas.

- Finalmente la Guía Europea sobre perspectiva de Género, señala que una política de mainstreaming significa que debe tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones,



y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

En definitiva, el propósito del mainstreaming es el de incorporar una perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados normalmente en la elaboración de políticas.

En Andalucía, la transversalidad de género es un mandato a los poderes públicos. Éstos deben potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Del mismo modo, los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Así, todos los proyectos de Ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

Este informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Como instrumento global se articula el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, que se aprobará cada cuatro años por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, e incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Al margen del enfoque de género en el presupuesto, por medio del que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía debe ser un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del 3 3 Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto.

Esta Comisión además impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Las medidas se amplían a la aplicación de un lenguaje no sexista y a la imagen pública, de modo que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas. Finalmente, entre otras acciones, los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b. Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c. Analizar los resultados desde la dimensión de género.

Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.



LA UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO: FUNCIONES.

La Unidad de Igualdad y Género es un proyecto orientado a iniciar y consolidar el proceso de implantación de la Transversalidad o Mainstreaming de Género en Andalucía.

A través de ella, el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo que impulsa las políticas de Igualdad de Oportunidades en Andalucía, ofrece una estructura de apoyo estable a la Administración Andaluza para iniciar y consolidar el proceso de implantación de la Transversalidad de Género en Andalucía.

Su objetivo final es abrir nuevas vías para la integración efectiva de los objetivos de igualdad en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la acción normativa y de la práctica administrativa de la Junta de Andalucía. La Unidad de Igualdad y Género se dirige al personal responsable de la planificación de las políticas públicas y al funcionariado (o asimilado) de todos los niveles de la administración Andaluza.

Desde su puesta en marcha, se han ofrecido servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas y el intercambio de experiencias sobre la Integración de la Perspectiva de Género.

Son funciones de la Unidad:

- Facilitar la integración de la perspectiva de género en los sistemas de análisis, seguimiento y evaluación de los planes y programas desarrollados por la Junta de Andalucía.
- Identificar las necesidades y potencialidades de los centros en relación con la integración de la perspectiva de género.
- Facilitar a los equipos gestores formación en el enfoque integrado de género como marco de intervención común.
- Ofrecer asesoramiento especializado y permanente a los centros gestores en las materias relacionadas con la integración de la perspectiva de género en su gestión.

La Unidad de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía enfoca su labor a la incorporación de la perspectiva de género en las distintas administraciones andaluzas a través de las siguientes líneas de intervención:

- Sensibilización y formación. Se desarrollan campañas de sensibilización entre el personal de las administraciones y de información sobre los servicios a los que puede accederse a través de la Unidad de Igualdad de Género. A partir de ahí, el personal de la administración puede participar en cursos de formación presencial y teleformación sobre la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones públicas, contando, a su vez, con un servicio de asesoramiento on-line permanente.
 - Elaboración de herramientas. La Unidad de Igualdad de Género se encarga, asimismo, de elaborar herramientas que sirvan de apoyo a las administraciones en su objetivo de incorporar la perspectiva de género (guías, manuales, protocolos,...) así como de tipo tecnológico para el intercambio de información y experiencias.
 - Conformación de Grupos de Trabajo. En paralelo se han constituido grupos de trabajo que reflexionan y debaten sobre la incorporación de la perspectiva de género en diversos ámbitos temáticos (sistemas y herramientas de información, procesos de evaluación, formación continua,...)
 - Investigación. Finalmente, desde la Unidad de Igualdad de Género se fomentan y difunden estudios que ayuden a profundizar en el conocimiento de la situación de hombres y mujeres en distintas esferas.

En el desarrollo de todas estas actividades la Unidad de Igualdad de Género cuenta como elemento de apoyo con una página web, en la que además de un amplio repositorio de documentación, información y enlaces de interés abierto a todo el público, posee un área privada para aquellas personas que participen en el proceso de sensibilización y formación. Las líneas de actuación de la Unidad son:

- Sensibilización y formación.
- Difusión.



- Elaboración de herramientas.
- Configuración de grupos productivos de trabajo.
- Investigación.
- Coordinación.

1. Sensibilización y formación.

Sensibilización. Para estructurar esta acción se han tenido en cuenta los órganos gestores cuyas intervenciones tienen un impacto directo en personas y los que no, con el fin de poder tratar de forma específica la relevancia de la dimensión de género. Las acciones a desarrollar en esta línea de actuación son: • Campaña de publicidad general dirigida a la Administración para visualizar la necesidad y las ventajas del cambio en el método de trabajo que implica el mainstreaming de género. • Entrevistas personales a los y las responsables de los órganos gestores no implicados en el primer diagnóstico realizado en Mayo de 2002.

Formación. Esta acción se estructura en planes formativos de carácter presencial y semipresencial, con duraciones y contenidos variables, apoyados por procesos de seguimiento y asesoramiento personalizado, través de la Web elaborada para tal fin. Las acciones a desarrollar en esta línea son:

- Formación específica sobre Políticas de Igualdad y Mainstreaming de género y su implicación práctica en la gestión.
- Planificación, ejecución y seguimiento de planes de trabajo concreto por áreas.
- Asesoramiento permanente on-line.
- Se han realizado dos acciones formativas en modalidad de teleformación.
- Jornadas técnicas con personas expertas sobre el tema e intercambio de experiencias.
- Seguimiento y valoración de los avances de la muestra del diagnóstico inicial (Mayo 2002).

2.- Difusión

Dar a conocer la existencia de la Unidad de Igualdad y Género y las experiencias que se vayan produciendo.

Las acciones son:

- Comunicación al resto de las áreas de la Administración de las iniciativas emprendidas así como su resultado y sus buenas prácticas.
- Jornadas de presentación de experiencias a nivel autonómico, estatal y europeo.

3.- Elaboración de herramientas

Dirigidas al personal responsable de la planificación de las políticas públicas y al funcionariado (o asimilado) de todos los niveles de la Administración andaluza. Las acciones son:

- Elaboración de manuales básicos, ejemplificaciones y procedimientos para la integración de la perspectiva de género en la gestión pública.
- Diseño de la web como plataforma de información, relación e intercambio tanto del grupo de participantes en el proyecto como de éste con la asistencia técnica de la misma.

4.- Configuración de grupos productivos de trabajo

Creación de estructuras de reflexión y trabajo productivo que faciliten el análisis de los procesos y permita extraer los procedimientos más eficaces y reales para avanzar en la integración de la perspectiva de género en las políticas generales.

Las acciones son:

- Constitución de grupos de trabajo temáticos o sectoriales interdisciplinarios, como ha sido el caso de los grupos:



1. Grupo I: Estrategias y procedimientos para disponer y utilizar sistemas y herramientas de información que tengan en cuenta la perspectiva de género.
2. Grupo II: Mecanismos y herramientas para: la evaluación ex - ante de un proyecto, para la evaluación in- itinere así como la del impacto posterior del mismo.
3. Grupo III: Establecer procedimientos de planificación y evaluación para incorporar el mainstreaming de género a la formación continua.

- Grupo experimental. Experiencia piloto utilizando como unidad de observación una Jefatura de Servicio concreta, abarcable, voluntaria y disponible para investigar, analizar, elaborar e implementar procedimientos específicos para integrar la perspectiva de género en todas las fases y niveles de su intervención.

5.- Investigación Línea de trabajo orientada a responder a la demanda generalizada de disponer de información sobre necesidades de mujeres y hombres, así como la obtención progresiva de información desagregada por sexo.

Las acciones son:

6.- Coordinación

Tal y como se ha comprobado en el diagnóstico inicial, una de las dificultades para la integración de la dimensión de género es la escasa coordinación existente entre los órganos competentes, por ello desde la Unidad se establecerán las condiciones necesarias para favorecer el establecimiento de los puentes que permitan el intercambio y el enriquecimiento colectivo.

Las acciones son:

- Desarrollo de la Unidad de Igualdad y Género como recurso a través del cual el Instituto Andaluz de la Mujer ofrece asesoramiento continuo o puntual para la integración de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres en las políticas públicas.
- Jornadas de intercambio de experiencias internas en los diferentes niveles de la Administración.
- Creación de Comisiones (o personas responsables) en las distintas Consejerías para garantizar el avance y la transferibilidad de experiencias de Mainstreaming de género en la Administración Andaluza.
- Difusión de los estudios existentes sobre la situación social de hombres y mujeres en Andalucía producidos o editados por Instituto Andaluz de la Mujer así como los referenciados por las distintas Consejerías.
- Propiciar, favorecer o financiar estudios específicos, sobre la realidad diferencial de hombres y mujeres, a demanda de algunas de las Direcciones Generales, siempre que resulte estratégica para la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Andaluza.

PERTINENCIA E IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA: CONCEPTOS Y OBJETIVOS.

La Junta de Andalucía a través de la [Ley 18/2003](#), y otras normas de elaboración del Presupuesto ha puesto en marcha, los instrumentos jurídicos necesarios para que nuestra Comunidad Autónoma pueda disponer de unos presupuestos con enfoque de género.

El artículo 139 de la Ley 18/2003, dispuso la creación de una Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, en el seno de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Ahora bien, la regulación detallada de la composición, funciones y funcionamiento de la Comisión se encuentra en el [Decreto 20/2010](#), de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA 38 de 24 de febrero de 2010). Allí se dice que la Comisión, adscrita a la Consejería competente en materia de Hacienda, es el órgano colegiado asesor específico, de participación administrativa, que tiene como finalidad impulsar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía



sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

El citado Decreto atribuía a la Comisión determinadas funciones y composición que han sido modificadas por el Decreto 116/2020 de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, y por el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

De manera que la Comisión tiene atribuidas actualmente las siguientes funciones:

- a) Emitir el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.
- b) Promover el objetivo de igualdad de género en las políticas públicas de ingresos y gastos de la Junta de Andalucía, impulsando y fomentando la elaboración, con perspectiva de género, de anteproyectos de los estados de ingresos y de gastos en las diversas Consejerías y de recursos y dotaciones de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.
- c) Aprobar el Plan Anual de Auditorías de Género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, así como emitir los informes de auditoría de los programas y entidades sometidas a examen.
- d) Valorar la adopción de las medidas tomadas por parte de los programas y entidades auditados para dar cumplimiento a las recomendaciones contenidas en los informes de auditoría conforme al procedimiento contenido en el Plan Anual de Auditoría de Género.
- e) Impulsar la aplicación de la perspectiva del enfoque de género en el Plan Anual de Auditorías en materia de control financiero que se apruebe cada ejercicio por parte de la Intervención General de la Junta de Andalucía.
- f) Informar con carácter facultativo sobre cualquier asunto o materia de su competencia en los ámbitos económico y presupuestario.
- g) Cualquier otra función que se le atribuya por las disposiciones de aplicación, y que favorezca la consecución del objetivo de igualdad por razón del género en los ámbitos económico y presupuestario.

La composición de la Comisión es la siguiente:

- a) La Presidencia, que corresponderá a la persona titular de la Secretaría General competente en materia de Presupuestos.
- b) La Vicepresidencia, que será ejercida por la persona titular de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería competente en materia de Hacienda.
- c) Dos vocalías en representación de cada una de las Consejerías.
- d) Dos vocalías en representación del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
- e) Dos vocalías en representación del Instituto Andaluz de la Mujer.



Tema 14. Violencia de género. Concepto y tipos de violencia hacia las mujeres. Prevención y protección integral. Recursos y programas específicos en la comunidad Autónoma de Andalucía

Introducción

La violencia de género ha supuesto un fenómeno invisible durante décadas, y eso que partimos que es de una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Las existencias de este tipo de situaciones van a marcar un antes y un después tanto en consideración legal como en social de los derechos y libertades de las mujeres.

El Problema de la violencia de género tiene un origen Histórico y Social importante. En las últimas décadas, los avances hacia la igualdad de género han permitido superar el antiguo orden masculino patriarcal, pero aun así la mujer sigue sufriendo una posición subordinada frente al hombre en muchas situaciones que se viven día a día, suponiendo la violencia una expresión de esta “inferioridad”.

Por ello la Intervención Pública se convierte en un soporte esencial a la hora de valorar dicho problema, ya que supone las medidas necesarias para lograr una sociedad más equilibrada e igualitaria

1. Concepto de Violencia de género

La Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, define el concepto de violencia de género o violencia machista como:

- "Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres por el hecho de serlo, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres".
- "La violencia comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada."

El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad la define como “una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”, razón por la que se habla con frecuencia de violencia de género contra las mujeres o de violencia machista.

Una variante de la violencia de género que ha sido tolerada durante años es la violencia doméstica, un término que no abarca en su totalidad la gravedad del problema dado que reduce al terreno de lo íntimo un problema social, que facilita su ocultamiento y la impunidad de quien comete la agresión.



Además de la Ley autonómica, España aprobó, por unanimidad, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Su objetivo es la superación de las limitaciones y barreras que dificultan la igualdad real entre mujeres y hombres y la discriminación de la mujer que impide que, en la práctica, gocen de los mismos derechos y libertades que los hombres y que, con frecuencia, se refleja en actos de violencia contra la mujer por el mero hecho de ser mujer.

2. Tipos de violencia de genero

- La **violencia física**: cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o esté o haya estado ligado a ella por una relación de afectividad similar, aún sin convivencia. También tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- La **violencia psicológica**: toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien esté o haya estado ligado a ella por una relación de afectividad similar, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- La **violencia económica**: la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la pareja.
- La **violencia sexual** y abusos sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

3. Fases del ciclo de la violencia de genero

Las personas que trabajan en la atención y recuperación de las víctimas de la violencia de género han identificado el **CICLO DE LA VIOLENCIA**, que permite entender e identificar las situaciones en las que se producen los malos tratos y cómo se mantienen en el tiempo. Las fases del Ciclo de la Violencia son:

1. **Fase de TENSION**: el agresor acumula gradualmente tensión, y de forma imprevista y negativa cambia repentinamente del estado de ánimo, actuando de forma



inesperada. Aunque la mujer se esfuerce en calmarle, complacerle y minimizar la tensión, creyendo que puede controlarle, la tensión sigue en aumento.

2. **Fase de EXPLOSION DE VIOLENCIA O AGRESIÓN:** es la fase del dominio donde estalla la violencia y se producen las agresiones físicas, psicológicas y sexuales hacia la mujer y/o sus hijas e hijos. En esta fase suele producirse la denuncia y contar lo que está pasando.
3. **Fase de ARREPENTIMIENTO O LUNA DE MIEL:** el agresor se arrepiente, pide perdón, busca excusas para explicar su conducta, hace promesas de cambio, hace regalos, da muestras de importarle la pareja, la familia, fomentando la idea de cambio e incluso puede ir a tratamiento. Su fin es mantener la relación. Por ello, muchas mujeres retiran la denuncia y minimizan el comportamiento agresivo y perduran en el tiempo.

Todas estas fases se repetirán, cada vez con más frecuencia, hasta quedarse reducidas a una sola: **LA DE EXPLOSIÓN O AGRESIÓN**

Prevención y protección integral.

La prevención y protección en la violencia de género son aspectos fundamentales para abordar y combatir esta problemática. A continuación, se presentan algunas medidas y enfoques importantes en este contexto:

1. **Sensibilización y educación:** La prevención de la violencia de género comienza con la sensibilización y la educación de la sociedad en general. Es fundamental promover la igualdad de género, fomentar el respeto mutuo y la no violencia desde temprana edad, y abordar estereotipos de género y roles tradicionales que perpetúan la desigualdad y la violencia.
2. **Campañas de concientización:** Las campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia de género desempeñan un papel crucial. Estas campañas buscan informar a la población sobre las diversas formas de violencia de género, sus consecuencias y cómo actuar frente a ellas. El objetivo es generar cambios culturales y promover actitudes y comportamientos respetuosos y no violentos.
3. **Formación de profesionales:** Es importante capacitar a profesionales de diferentes áreas, como personal de la salud, educadores, agentes de seguridad y profesionales de servicios sociales, para identificar y abordar adecuadamente los casos de violencia de género. Esto implica brindarles herramientas y conocimientos sobre detección, atención y derivación adecuada de las víctimas, así como promover la empatía y la escucha activa.
4. **Legislación y políticas públicas:** Es necesario contar con marcos legales sólidos y políticas públicas efectivas que aborden la violencia de género. Esto incluye leyes que protejan los derechos de las víctimas, promuevan la igualdad de género y sancionen de manera efectiva a los agresores.
5. **Servicios de apoyo y atención integral:** Es fundamental contar con una red de servicios de apoyo y atención integral para las víctimas de violencia de género. Esto incluye refugios, líneas de ayuda, asesoramiento legal, asistencia psicológica y servicios de salud específicos. Estos servicios deben estar disponibles, accesibles y ser sensibles a las necesidades de las víctimas, garantizando su seguridad y bienestar.



6. Promoción de la participación de la sociedad civil: La participación y colaboración de organizaciones de la sociedad civil, grupos de mujeres, movimientos feministas y otros actores sociales son fundamentales para impulsar cambios y promover la prevención y protección en la violencia de género. Estos actores desempeñan un papel clave en la visibilización de la problemática, la defensa de los derechos de las mujeres y la promoción de políticas inclusivas.

Orden de Protección

Las víctimas de malos tratos puede pedir una orden de protección ante el Juzgado, la Fiscalía, la Policía o la Guardia Civil, las Oficinas del SAVA o en los servicios de orientación jurídica de los Colegios de Abogados.

Una vez solicitada, el Juez recibe a la mujer y al agresor por separado y, en un máximo de 72 horas, decide si es necesario adoptar alguna medida, que pueden ser:

- **Medidas Civiles:** uso y disfrute de la vivienda, al régimen de custodia, visitas y comunicación con los hijos e hijas, a la prestación de alimentos y a la protección de los menores. Tienen una duración de 30 días y hay que solicitarlas expresamente.
- **Medidas Penales:** destinadas a evitar que el agresor pueda ponerse en contacto contigo y eludir así nuevas agresiones. Entre ellas, está la prisión provisional, la orden de alejamiento, la prohibición de comunicación, la prohibición de residir o acudir al lugar donde se produjo el delito o residencia de la víctima, la retirada de armas y otros objetos peligrosos.
- **Medidas de Asistencia y Protección Social:** servicios destinados a ofrecerte asistencia y atención psicológica, jurídica o social, que le permitirá solicitar ayudas económicas o el ingreso en los servicios integrales de atención y acogimiento a las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo que la acompañen.

Recursos y programas específicos en la comunidad de Andalucía

- ❖ Servicios especializados en violencia de género:

Servicio Integral de Atención y Acogida

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), garantiza la asistencia y acogimiento inmediato y urgente a través del Servicio Integral de Atención y Acogida a las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo que la acompañen.

Este servicio ofrece protección, cobertura de las necesidades básicas y facilita información y asistencia integral, mediante un equipo multidisciplinar cuyo trabajo va dirigido al empoderamiento de las mujeres atendidas, fomentando la búsqueda de autonomía y el restablecimiento de sus derechos vulnerados por los actos de violencia contra su integridad física y emocional, así como la recuperación de sus hijas e hijos



- Teléfono 900 200 999 de información a la mujer: disponible durante las 24 horas, todos los días del año. Es anónimo y confidencial y el equipo humano que lo atiende está formado por personal especializado. Permite resolver de manera inmediata dudas y problemas diversos. En este teléfono darán asesoramiento jurídico especializado y atención y gestión de acogimiento en caso de emergencia.
- Teléfono de emergencias **112**: atenderá permanentemente ante cualquier situación de urgencia y seguridad.
- Teléfono **016**: es el Servicio telefónico de información y de asesoramiento jurídico en materia de violencia de género y no deja huella. Ofrece información sobre qué hacer en caso de maltrato, sobre los recursos y derechos que corresponden, así como asesoramiento jurídico.

Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA)

El SAVA (Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía) es un servicio de carácter público y gratuito, integrado por un equipo técnico multidisciplinar de profesionales del derecho, la psicología y el trabajo social, que tiene como objetivos principales:

- Informar, proteger y acompañar en el paso por el Juzgado, ofreciendo el asesoramiento jurídico, la asistencia psicológica y el apoyo social que se necesita. Acompañarán en la interposición de la denuncia o al solicitar una orden de protección
- Acercan la Justicia a la ciudadanía, facilitando información y orientación sobre cualquier cuestión relacionada con el proceso judicial
- Colaboran y facilitan la coordinación entre todos los organismos, instituciones y servicios que puedan estar implicados en la asistencia a las víctimas: Judicatura, Fiscalía, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, Servicios Sociales y Sanitarios, Asociaciones y cualesquiera otros que persigan el mismo interés

Dependencias de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado también cuentan con unidades especializadas en violencia de género:

- La Guardia Civil, que cuenta con un dispositivo especializado de atención a la mujer y a los menores (EMUME).
- La Policía Nacional, también dispone de la Unidad de Atención a la Familia y a la Mujer (UFAM), que opera en todas las Jefaturas de Policía y están especializados en la



prevención e investigación de las infracciones penales sobre violencia de género, doméstica y sexual.

- También pueden contactar con la Policía Local de cada municipio llamando al 091 o al 112. o a través de la web del ayuntamiento.

❖ *Programas de inserción laboral y de formación para el empleo.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía darán prioridad al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género en los programas de formación e inserción laboral que desarrollen, especialmente en aquellas acciones formativas con compromiso de contratación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía incluirá en los planes de formación para el empleo acciones destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, que mejoren su empleabilidad. Estas acciones específicas, para las que se establecerán ayudas en las condiciones que reglamentariamente se determinen, vendrán definidas por itinerarios personalizados de inserción.

3. La Administración de la Junta de Andalucía podrá establecer programas y actuaciones específicas destinados a las mujeres víctimas de violencia de género para facilitar el acceso al empleo y la mejora de la empleabilidad.

Fomento del empleo y del trabajo autónomo.

1. La Administración de la Junta de Andalucía programará para la orientación, formación y seguimiento en el acceso y mantenimiento del empleo por cuenta ajena, y establecerá acuerdos con empresas y organizaciones sindicales para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

2. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá incentivos a las empresas constituidas por mujeres víctimas de violencia de género o a ellas mismas cuando se constituyan en trabajadoras autónomas, en las condiciones que se determine reglamentariamente. A tal fin, en las convocatorias de ayudas a proyectos para el trabajo autónomo se priorizarán aquellos presentados por mujeres víctimas de violencia de género.

TEMA 15. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.1 El trabajo y la salud

En el conjunto de actividades que el operario realiza en su trabajo, transforma o interfiere en el medio ambiente en el cuál se encuentra inmerso y al mismo tiempo satisface una serie de necesidades que pretende cubrir (Económicas, Sociales, Profesionales, etc.). Si el trabajo no se lleva a cabo en buenas condiciones de seguridad, la salud puede verse afectada negativamente.

A lo largo de la Historia ha ido evolucionando de forma clara el modo de trabajar y de entenderlos procesos productivos, como consecuencia de dos razones fundamentales: la tecnificación y la organización.

La **tecnificación** hace referencia a la introducción de nuevas tecnologías (máquinas

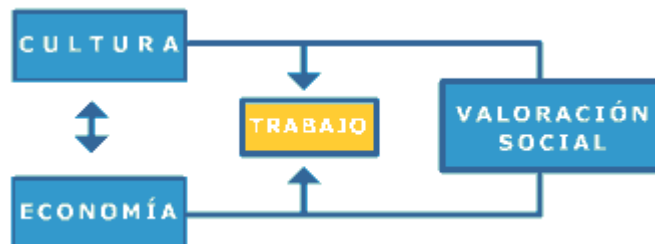


herramientas, etc.) en los procedimientos de trabajo, las cuales al mismo tiempo, pueden generar nuevos riesgos.

La **organización** hace referencia a las distintas tareas que lo integran y su asignación a los trabajadores, como horarios, jornadas, ritmos de trabajo, trabajo a turnos o nocturnos, etc.

Las interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, las condiciones en que se realiza, su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

El trabajo tiene una valoración social que depende de la situación económica y cultural de cada momento.



- **Realización:** Posibilidad de desarrollo humano.
- **Ocio:** Es un medio por el que se pueden satisfacer otras necesidades.
- **Necesidad:** Trabajar para poder sobrevivir.

El Trabajo

Puede entenderse como aquel proceso que llevado a cabo por el hombre, con o sin el auxilio de herramientas, máquinas y otros útiles y sustancias, demanda de este un esfuerzo físico o intelectual y que, como consecuencia de su desarrollo, puede causarle alteraciones en su salud.

El progreso Tecnológico y Social nos ha mejorado notablemente la calidad de vida en general, y también las condiciones en que se realiza el trabajo eliminando o reduciendo muchos de los problemas antes existentes. No obstante, siguen manteniéndose numerosos de ellos y otros que han aparecido nuevos que es preciso Identificar, Evaluar y Controlar.

Con la tecnificación se consigue aumentar el rendimiento o la fuerza de las personas, fuerza que cuando no está adecuadamente controlada puede volverse contra ellas, amenazando su integridad física y pudiendo causarles accidentes o enfermedades. De la misma forma, una inadecuada organización del trabajo puede generar más riesgos para la salud y/o potenciar los ya existentes.

La Salud

La Organización Mundial de la Salud define la salud como “el estado completo de bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”

Es importante resaltar la triple dimensión de la salud física, mental y social, y la importancia de lograr que estén en equilibrio en cada persona.



Las actividades que el operario lleva a cabo al realizar su actividad transforman el medio ambiente que le rodea y, como consecuencia, éste se expone a una serie de riesgos derivados del trabajo, los cuales pueden actuar o influir sobre su salud.

El trabajo puede afectar a la salud de diversas formas, bien porque existan factores de riesgo que pueden interferirle negativamente, (por ejemplo: la exposición a un ruido excesivo por encima de los límites permitidos), o bien porque el propio trabajo produzca un desgaste físico o psíquico en cuyo caso incrementaría la probabilidad de desarrollar determinadas patologías o enfermedades, (por ejemplo: carga de trabajo física excesiva, carga de trabajo mentalmente agotadora, etc.), las cuales pueden potenciar el riesgo de contraer enfermedades cardiovasculares, infarto, etc.).

No obstante el grado de bienestar físico, psíquico y social, en muchos casos sólo se consigue trabajando, fundamentalmente si éste se realiza en buenas condiciones de seguridad, ya que a través de la actividad laboral se van a satisfacer una serie de necesidades económicas, sociales y profesionales; por lo tanto ante la pérdida del trabajo o de la capacidad para trabajar la salud puede quedar mermada.

Cualquier empresa debe realizar su actividad en un marco sumamente competitivo, en cuyo caso se sienten obligadas a una adaptación continua de su sistema productivo, con el objetivo de lograr su supervivencia.

Actualmente cuando hablamos de **Calidad** nos referimos a las cualidades de un producto o a la actitud en el servicio o proceso para cubrir las necesidades de los usuarios, y al mismo tiempo cuando hablamos de **Calidad total** nos referimos al establecimiento de procedimientos de mejora continua.

Existe una estrecha relación de la salud con todos estos aspectos, ya que cuando en una empresa cambian los procedimientos técnicos u organizativos de trabajo, los materiales, etc. al mismo tiempo pueden verse alteradas las condiciones de seguridad y salud.

Estos cambios efectuados en los distintos procedimientos de trabajo, van dirigidos en gran medida al aumento de la producción de la empresa y también, a veces, a la mejora de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, en algunos casos, estas modificaciones pueden directa o indirectamente, perjudicar la salud de los trabajadores.

Una de las principales exigencias de la calidad y la competitividad es el control del proceso productivo. Por ello, es preciso conocer los elementos que de forma positiva o negativa pueden influir en el trabajo y, al mismo tiempo, en la salud del trabajador encargado del mismo. Los elementos que pueden influir negativamente en el trabajo y en la salud del trabajador son los denominados **Riesgos Laborales**.

1.2 Los Riesgos Profesionales

Riesgo Laboral

Según lo establecido en el art. 4.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), se entenderá como "Riesgo Laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.



Para evaluar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Riesgo Laboral Grave e Inminente

Según lo establecido en el **art. 4.4** de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), se entenderá como "Riesgo Laboral Grave e Inminente" aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

El **art. 21** de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales también hace mención a este tipo de riesgo, es decir, al Riesgo Grave e Inminente y establece al respecto, una serie de obligaciones para el empresario:

- Deberá informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados a cerca de la existencia de dicho riesgo, y de las medidas adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección.
- Adoptar las medidas necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, en caso necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- Conseguir que los trabajadores reúnan los conocimientos y dispongan de los medios técnicos necesarios, para que, en caso de que no puedan ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro grave.

La ley 31/1995 de 8 de noviembre (LPRL) en su **art. 15** define los "principios generales de la acción preventiva". Estos son los siguientes:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de las técnicas.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores sociales en el trabajo
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En las empresa y en aplicación a los principios de la acción preventiva, ante la posibilidad de cualquier peligro para la salud, inicialmente habría que evitar los riesgos en la misma, y posteriormente proceder a evaluar los que no se hayan podido evitar, para lo cual elaboraremos la evaluación de riesgos, realizándola con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. En la elaboración de la evaluación de riesgos laborales se tendrá



en cuenta la elección de los equipos de trabajo, la protección colectiva, los equipos de protección individual, sustancias o preparados químicos utilizados, etc. El siguiente paso a dar será combatir los riesgos en su origen y, así se irán aplicando todos y cada uno de los principios de la acción preventiva del **art. 15 de la LPRL**.

En cualquier trabajo, existen factores de riesgo que pueden afectar a la salud de una u otra forma, tales como, agentes mecánicos, físicos, químicos, biológicos, psicológicos, sociales e incluso morales.

En el desarrollo de una actividad preventiva adecuada, habrá que analizar y evaluar todos estos factores de riesgo, mediante la realización de las técnicas necesarias, con el fin de determinar sus efectos sobre la salud tanto positiva como negativa. Los efectos negativos son las consecuencias de los riesgos laborales, los cuales hay que evitar o disminuir en la medida de lo posible. Como efectos positivos que conviene promover y potenciar, podemos citar, entre otros, las posibilidades de desarrollo profesional, personal y social del trabajador, etc.



Las consecuencias de los riesgos laborales existentes en los centros de trabajo son los Accidentes del trabajo y las Enfermedades profesionales.

La salud puede deteriorarse de diversas formas y todas ellas deben ser tenidas en cuenta. En ocasiones evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no es suficiente, ya que además, pueden producirse otros daños para la salud como consecuencia de la fatiga física o la fatiga mental.

1.3. Factores de Riesgo Laboral

Concepto de Condición de Trabajo

Se entenderá como Condición de Trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Concepto de Factor de Riesgo Laboral



Se entienden como Factor de Riesgo Laboral aquel presente en una situación de trabajo, que puede llegar a dar lugar a la aparición de patologías y siniestros.

Una vez definidos ambos conceptos, podemos clasificar los factores de riesgo laboral en los siguientes grupos:

1. Factores o condiciones de riesgo.

Se incluyen en este grupo las condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones eléctricas, etc.

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la "seguridad del trabajo", técnica de prevención de los accidentes de trabajo.

Factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo.

- **Estructurales**
 - Pasillos y superficies de tránsito.
 - Espacios de trabajo.
 - Escaleras.
 - Instalación eléctrica.
 - Instalación de gases, etc.

- **Manejo de los equipos de trabajo**
 - Elementos fijos o móviles de la maquinaria.
 - Roturas.
 - Herramientas.
 - Manejo de vehículos, etc.

2. Factores de origen físico, químico y biológico

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la "higiene del trabajo", técnica de prevención de las enfermedades profesionales.

Factores de riesgo derivados de las condiciones medioambientales.

- **Agentes físicos**
 - Ruido.
 - Vibraciones.
 - Temperatura.
 - Humedad.
 - Velocidad del aire.
 - Radiaciones, etc.

- **Agentes químicos**
 - *Contaminantes:* corrosivos, irritantes, cancerígenos, sensibilizantes, sistémicos, etc.



- *Sustancias y preparados peligrosos:* benceno, plomo, amianto, cloruro de vinilo.
- **Agentes biológicos**
 - Bacterias.
 - Virus.
 - Hongos.
 - Parásitos, etc.

3. Factores derivados de las características del trabajo.

Se incluyen las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza (esfuerzos, manipulación de cargas, etc.), asociadas a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto física como mental, pudiendo dar lugar a la fatiga.

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la "ergonomía", ciencia o técnica de carácter multidisciplinar que estudia la adaptación de las condiciones de trabajo al hombre.

Factores de riesgo derivados de las características del trabajo.

- **Carga de trabajo**
 - *Física:* postura de trabajo, manipulación de cargas, esfuerzo físico.
 - *Mental:* exigencias del trabajo, motivación, etc.
- **Factores psicosociales**
 - Condiciones de empleo.
 - Tipo de contrato.
 - Retribución.
 - Clima sociolaboral.
 - Relaciones jerárquicas en la empresa.
 - Mandos intermedios.
 - Ascensos.
 - Conflictividad social.
 - Sindicación, etc.

4. Factores derivados de la organización del trabajo.

Se incluyen los factores originados por las tareas que lo integran y su asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, etc. Considerando:

- Factores de organización temporal. (Jornada y ritmo de trabajo a turnos, trabajo nocturno, etc.).
- Factores dependientes de la tarea. (Automatización, comunicación y relaciones, status, posibilidad de promoción, complejidad, monotonía, minuciosidad, identificación con la tarea, iniciativa, etc.).

Pueden originar problemas de insatisfacción, estrés, etc., de cuyo estudio se encarga la psicología.



Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo.

- Trabajo nocturno.
- Trabajo a turnos.
- Trabajo con incentivos.
- Trabajo monótono y repetitivo, etc.

5. Factores humanos.

Los factores humanos son aquellos que provoca el hombre por un mal desarrollo de su trabajo, consciente o inconscientemente. Abarcan todas las actitudes y comportamientos peligrosos.

Factores de riesgo derivados de las características del trabajador.

- **Características personales**
 - Edad.
 - Estado de salud.
 - Aspectos fisiológicos.
 - Nivel de formación y estudios.
 - Experiencia profesional, etc.
- **Actuaciones peligrosas y prácticas inseguras**
- Negligencia.
- Imprudencia.

1.4. Incidencia de los factores de riesgo sobre la salud

Pasaremos a exponer brevemente las incidencias que sobre la salud del trabajador ejercen los diferentes factores de riesgo estudiados.

Consecuencias derivadas de las condiciones de riesgo.

Los factores de riesgo señalados pueden dar lugar a diferentes tipos de accidentes de trabajo como consecuencia de:

- Lesiones originadas al trabajador por elementos móviles de las máquinas (golpes, cortes, atrapamientos), materiales desprendidos (pieza que se mecaniza o elementos de la máquina), etc.
- Lesiones originadas por herramientas manuales o mecánicas (golpes y cortes), lesiones oculares, esguinces, etc.
- Lesiones originadas por golpes con objetos, máquinas o materiales, etc.
- Lesiones originadas por aplastamiento, caída de o desde aparatos elevadores vuelco de vehículos, etc.
- Quemaduras, asfixia por paro respiratorio, tetanización o fibrilación ventricular, consecuencias de contactos con la corriente eléctrica.



Consecuencias derivadas de las condiciones medioambientales.

134

• Factores de origen físico

Estos pueden dar lugar a diferentes tipos de Enfermedades profesionales e incluso Accidentes como consecuencia de:



- Permanencia del trabajador durante prolongados períodos de tiempo a niveles de presión sonora excesivos (sordera profesional). Pueden dar lugar a otras repercusiones fisiológicas (aumento del ritmo cardíaco, aceleración del ritmo respiratorio, reducción de la actividad cerebral, etc.).
- Permanencia del trabajador durante largos períodos de tiempo a elevadas temperaturas (deshidratación, golpe de calor, etc.).
- Exposición a radiaciones ionizantes (quemaduras, hemorragias, cánceres, etc.) o radiaciones no ionizantes (cataratas, conjuntivitis, inflamación de la córnea, etc.).

• Factores de origen químico o biológico

Los factores ambientales de **origen químico** pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de la exposición del trabajador a contaminantes tóxicos, los cuales pueden producir diferentes efectos.

- Corrosivos (destruyen los tejidos sobre los que actúa).
- Irritantes (irritan la piel o las mucosas en contacto con el tóxico).
- Neumoconióticos (producen alteración pulmonar por partículas sólidas o polvos).
- Asfixiantes (producen desplazamiento del oxígeno del aire).
- Anestésicos y narcóticos (producen depresión en el sistema nervioso central).
- Cancerígenos, mutágenos y teratógenos (pueden producir cáncer, modificaciones hereditarias y malformaciones del feto, etc.).
- Sistémicos (producen alteraciones en determinados sistemas como el hígado, riñones, etc.).

Los factores ambientales de **origen biológico** pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de exposición a contaminantes biológicos.

- Bacterias (tétanos, brucelosis, tuberculosis, etc.).
- Parásitos (paludismo, toxoplasmosis, etc.).
- Virus (hepatitis, rabia, etc.).
- Hongos (pie de atleta.)

Consecuencias derivadas de la carga de trabajo.

La carga de trabajo puede dar lugar a accidentes y/o fatiga física o mental. Manifestada esta última por los síntomas de irritabilidad, falta de energía y voluntad para trabajar, depresión, etc., acompañada frecuentemente de dolores de cabeza, mareos, insomnios, problemas digestivos, etc.



Consecuencias derivadas de la organización del trabajo.

Los factores de organización pueden dar lugar a una serie de efectos para la salud como fatiga, insatisfacción, estrés, etc. Algunas consecuencias concretas son:

- Insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares, problemas psicológicos, etc. Motivados por el tipo de jornada laboral (a turnos, nocturno, etc.).

Consecuencias derivadas del factor humano.

Una consecuencia concreta es:

- Fatiga mental, originada como consecuencia de la automatización, la falta de comunicación, la introducción de nuevas tecnologías o nuevas formas de organización del trabajo, o la falta de adaptación del trabajador, etc.

1.5. Daños derivados del trabajo

Según lo establecido en el art. 4.3 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), se considerarán como “Daños derivados del trabajo” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

En cualquier empresa y debido a la diversidad de situaciones de riesgo presentes en la misma, éstas pueden materializarse en daños a las personas, es decir, en accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, fatiga, insatisfacción e incluso pérdidas económicas y daños a los bienes materiales sin llegar a afectar a la salud de los operarios, es decir, incidentes. Ambas consecuencias deben ser tenidas en cuenta. Estas producen una serie de costes humanos (dolor, sufrimiento físico, pensiones, deterioro de los equipos...), costes para la empresa (presiones sociales, pérdida de recursos humanos...), y costes para la sociedad (pérdida de la realización profesional del trabajador y como miembro de la sociedad...).

Las condiciones de trabajo pueden influir positivamente y negativamente sobre la salud del trabajador. Cuando las condiciones de trabajo inciden negativamente sobre la salud, dan origen a los llamados “daños derivados del trabajo”.

No debemos olvidar que el objeto de las medidas de seguridad y, por tanto, de la prevención, es evitar el accidente de trabajo y el origen de una enfermedad profesional.

No debemos olvidar que el objeto de las medidas de seguridad y, por tanto, de la prevención, es evitar el accidente de trabajo y el origen de una enfermedad profesional.

1.6. Accidentes de trabajo

Desde el punto de vista **legal** se definen como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”*. (art.115 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

De la definición sacamos las siguientes conclusiones:

- La prestación de servicios por parte de un trabajador debe de efectuarse por cuenta ajena y bajo la organización y dirección del empresario. En la definición legal de



accidente de trabajo, sólo se incluye a los trabajadores por cuenta ajena, entendiendo por tales los que ceden los frutos de su trabajo a otra persona distinta, en este caso, el empresario, a cambio de percibir una prestación económica. El accidente se generará pues en el ámbito y relación empresa trabajador. Es necesario que se produzca una lesión corporal, es decir, un daño en la persona del trabajador producido por un agente lesivo.

- Es exigible que exista una relación causa-efecto entre el agente causante de la lesión y el daño causado, es decir, que el daño o lesión producida sea con ocasión o por consecuencia del trabajo realizado. Por ejemplo, que el daño producido tenga su origen en la utilización de la herramienta u objeto que el trabajador se encontraba manipulando, siendo la causa determinante de la lesión sufrida.
- Desde esta perspectiva legal, se puede diferenciar entre:
 1. **Accidente con baja:** El que sufre el trabajador impidiéndole acudir al trabajo por tiempo superior a un día.
 2. **Accidente sin baja:** El que, aún produciendo lesiones, una vez atendidas éstas, no impiden al trabajador reincorporarse al trabajo en la misma jornada

Dentro de la definición legal, se consideran así mismos accidentes de trabajo:

- Los llamados "**accidentes in itinere**", es decir, los que sufre el trabajador durante el trayecto habitual entre su lugar de residencia y el centro de trabajo y a la inversa.
- Los que sufra el trabajador como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar donde se ejerciten dichas funciones sindicales.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de la realización de tareas distintas a las de su categoría profesional, que ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o, espontáneamente, en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo y que no se encuentre tipificadas en el cuadro de enfermedades profesionales (RD 1995/1978).
- Las enfermedades o defectos padecidos anteriormente por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- La modificación de las consecuencias del accidente tanto en su naturaleza, como en su gravedad, duración o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se situó el paciente para su curación.
- Podemos hacer mención a la presunción legal existente, salvo prueba en contrario, que las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo son constitutivas de accidente de trabajo.

No tienen la consideración de accidentes de trabajo:

- Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, es decir, que no guarde ningún tipo de relación con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. Los fenómenos naturales (inundación, rayo, insolación, etc.) no son considerados fuerza mayor.



- Los que sean debidos a dolo (engaño, fraude) o imprudencia temeraria del trabajador accidentando.

Es importante subrayar que la labor de prevención no se centra sólo en los accidentes, sino que engloba también los denominados **incidentes**, definidos como aquellos sucesos que no causan una lesión directa en el trabajador, pero dificultan el normal comportamiento del trabajador y, además, pueden ser las causas de un accidente futuro (defectos en la producción, averías, etc.). En la práctica, a este tipo de situaciones se les ha dado el nombre de **accidentes blancos**.

Consecuencias del accidente de trabajo:

El accidente de trabajo puede originar diversos tipos de pérdidas, las cuales pueden clasificarse en dos grupos:

- **Pérdidas materiales:** Son pérdidas de tiempo, retrasos y demoras en el proceso productivo, así como el deterioro de maquinaria, equipos de trabajo, instalaciones, equipos de protección individual, etc.
- **Pérdidas personales:** Hace referencia a los efectos negativos que se producen en la persona del trabajador, es decir, desde los efectos directos sobre la salud (lesiones), hasta los efectos derivados (pérdida o disminución de salario, disminución de rendimiento, disminución de la capacidad profesional, etc.).

Los daños producidos en la salud del trabajador, pueden dar lugar a diferentes tipos de incapacidad, con el consiguiente derecho a las prestaciones correspondientes de la seguridad social, tales como:

- **Incapacidad temporal.**
- **Incapacidad permanente parcial.**
- **Incapacidad permanente total para la profesión habitual.**
- **Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.**
- **Gran invalidez.**

En caso de que el daño en la salud resultase ser la **muerte del trabajador**, sus familiares tendrán derecho a las prestaciones de viudedad, orfandad y a favor de familiares que en su caso procedan.

Para concluir, sobre los accidentes de trabajo, decir que éstos tienen causas naturales y explicativas, y si no las descubrimos y controlamos, volverán a producirse.

Desde el punto de vista **técnico preventivo**, se define al accidente de trabajo como el resultado de una alteración brusca e imprevista de la continuidad en la realización de las tareas por parte del o de los operarios, que puede provocar lesiones inmediatas a las personas y otro tipo de daños, a los materiales o a los procesos laborales. En atención a sus resultados, distinguimos los siguientes tipos de accidentes de trabajo:

- **Accidentes sin pérdidas (accidentes blancos).**
- **Accidentes con daños (sólo afectan a bienes).**
- **Accidentes con lesiones.**



1.7. Enfermedades profesionales

Desde el punto de vista **legal** y según lo establecido en el art. 116 de la Ley general de la Seguridad Social, se entiende por Enfermedad profesional la contraída como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, en las actividades que se especifican en el RD 1995/1978, y que sea provocada como consecuencia de las sustancias que en el cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

De esta definición, sacamos las siguientes conclusiones:

- Vuelve a tener relevancia la situación de ajenidad o relación laboral preexistente.
- Debe encontrarse, tipificada en el cuadro de Enfermedades profesionales que se recoge en tal reglamento nacido en el año 1978 (RD 1995/1978).
- Las enfermedades se definirán principalmente por sus características etiológicas, o lo que es lo mismo, por la causa profesional que las provoca. En la mayoría de las ocasiones, estas causas actúan lentamente y de manera gradual; son un riesgo que conocemos con antelación y que podemos prevenir, salvo que trabajemos con materiales experimentales.

Las Enfermedades profesionales se agrupan en:

- **Enfermedades producidas por agentes químicos:** Estas sustancias pueden ser plomo, mercurio, cadmio, manganeso, cromo, níquel, berilio, talio, vanadio, fósforo, arsénico, cloro, bromo, yodo, flúor y los compuestos de todas ellas. Las actividades que dan origen a estas enfermedades son principalmente la producción, empleo y manipulación de estos productos como el ácido nítrico, óxidos de azufre, amoníaco, anhídrido sulfuroso, ácido sulfúrico y sulfhídrico, sulfuro de carbono, óxido de carbono, oxiclورو de carbono, ácido cianídrico, hidrocarburos y sus derivados, alcoholes, glicoles, éteres, cetonas, ácidos orgánicos, aldehídos, benceno y sus homólogos, naftaleno, fenoles, aminas y poliuretanos). Todas las actividades relacionadas con el empleo de estos productos pueden originar enfermedades profesionales.
- **Enfermedades profesionales infecciosas y parasitaria:** Son todas aquéllas producidas por organismos vivos, tales como bacterias o virus:
 - Helmintiasis, anquilostomiasis duodenal, etc.
 - Paludismo, amebiasis, tripanosomiasis, dengue, fiebre papataci, fiebre recurrente, fiebre amarilla, peste, leishmaniosis, tifus exantemático...
 - Enfermedades infecciosas o parasitarias transmitidas al hombre por los animales o por sus productos y cadáveres, para el tétanos, se incluirán los trabajos con excretas humanas y animales.
 - Enfermedades infecciosas y parasitarias del personal que se ocupa de la prevención, asistencia y cuidado de enfermos y en la investigación.
- **Enfermedades producidas por agentes físicos:**
 - Enfermedades provocadas por radiaciones ionizantes.
 - Catarata producida por energía radiante.
 - Hipoacusia o sordera provocada por el ruido.
 - Enfermedades provocadas por trabajos con aire comprimido.
 - Enfermedades osteoarticulares, provocadas por las vibraciones mecánicas.
 - Nistagmus de los mineros, en los trabajos en el fondo de las minas.



- Diversas enfermedades de las bolsas serosas, vainas, tendinosas, meniscos y nervios.
- **Enfermedades sistémicas**
 - Distrofias (ulceraciones de córnea por polvos, líquidos, gases o vapores).
 - Carcinoma de bronquio o pulmón en los trabajos de exposición al amianto.
 - Angiosarcoma de hígado por exposición al cloruro de vinilo.
 - Cáncer por exposición a productos como el níquel, arsénico o benceno.
 - Carcinoma de la membrana mucosa de la nariz, senos nasales, bronquio o pulmón en industrias donde se fabrica o manipula níquel.
 - Neoplasia primaria de tejido epitelial de la vejiga urinaria, pelvis renal y uréter (relacionado con la elaboración, manipulación o el empleo de alfa-naftilamina o beta-naftilamina).
 - Cáncer de piel, hueso, pulmón y médula ósea por radiaciones ionizantes.
 - Carcinoma de la mucosa nasal, senos nasales, laringe, bronquio o pulmón causado por el cromo.
- **Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados**
 - Cáncer cutáneo y lesiones cutáneas precancerosas debidas al hollín, alquitrán, betún, brea, antraceno, aceites minerales, parafina bruta y a los compuestos, productos y residuos de estas sustancias y a otros factores carcinógenos.
 - Afecciones cutáneas provocadas en el medio profesional por sustancias no consideradas en otros apartados.
- **Enfermedades profesionales provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados**
 - Neumoconiosis: Son enfermedades producidas por depósitos de polvo en los pulmones, de tipo orgánico vegetal, como la cannabosis o bagazosis, o de tipo inorgánico mineral, como la silicosis.
 - Afecciones broncopulmonares debidas a los polvos o humos de aluminio o de sus compuestos.
 - Afecciones broncopulmonares debidas a los polvos de metales duros (talco, hierro...).
 - Asma provocado por el medio profesional por sustancias no incluidas en otros apartados.
 - Enfermedades causadas por irritación de las vías aéreas superiores por inhalación o ingestión de polvos, líquidos, gases o vapores.

La Enfermedad profesional se define desde el punto de vista preventivo como el deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, provocado por la exposición crónica tanto a agentes físicos, químicos o biológicos presentes en los centros de trabajo o por la forma de organización del mismo. En este deterioro lento y paulatino de la salud, los efectos acumulativos pueden aparecer después de varios años de exposición a la condición peligrosa.

Para analizar las causas de las Enfermedades profesionales, su aparición y desarrollo, se deben de considerar una serie de factores que influyen decisivamente y que a continuación se clasifican:



- Concentración del agente contaminante, existente en el ambiente del lugar de trabajo.
- Tiempo de exposición a la presencia del contaminante.
- Características personales del individuo, ya que no a todas las personas les afecta igual.
- Presencia de varios agentes contaminantes al mismo tiempo.
- Relatividad de la salud (evolución social del concepto de salud).

Causas productoras de las enfermedades profesionales

- Agresores químicos (polvo, humo, niebla, gases, etc.).
- Agresores físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, etc.).
- Agresores biológicos (virus, bacterias, parásitos, etc.).
- Agresores psicológicos y sociales (promoción, salarios, horarios, etc.).
- Agresores ergonómicos (monotonía, fatiga física o mental, etc.).

1.8. Diferencia entre Accidentes de trabajo y Enfermedad profesional

Accidente de trabajo		Enfermedad laboral
Generalmente se presenta de una forma súbita en un momento concreto fácilmente identificable.	En cuanto al momento de su inicio	Normalmente es el resultado de un proceso lento y progresivo, siendo difícil determinar el momento exacto en que se inicia.
Las causas del accidente suelen ser externas, provocando una lesión directa al organismo.	En cuanto a la causa que lo provoca	Si bien las causas que la motivan provienen del exterior, los agentes que la causa deben penetrar en el organismo, iniciándose el proceso patológico.
Se manifiesta de una forma rápida y violenta, a veces de forma traumática.	En cuanto a su manifestación	No suele haber un desencadenante violento, sino que se manifiesta de una forma progresiva mediante síntomas y deficiencias en el organismo.
Es fácilmente identificable debido a la mayor facilidad para encontrar la causa que lo provoca y el momento en que se produce.	En cuanto a su identificación	Es difícil de identificar, al ser un proceso lento y progresivo que, además, puede originar síntomas comunes con otras enfermedades que no tienen un origen profesional.
Requiere un tratamiento médico de choque, bien mediante primeros auxilios o curas de urgencia, bien mediante tratamiento quirúrgico, en función de su gravedad.	En cuanto a su tratamiento	Requiere un tratamiento médico adecuado para el proceso patológico concreto, con el seguimiento de los síntomas y reconocimientos y análisis frecuentes.
Casi siempre es imprevisible, si bien depende en gran parte de la exposición a los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de que el accidente se produzca.	En cuanto a su previsibilidad	Su aparición puede preverse mediante reconocimientos y análisis médicos, siendo previsible su padecimiento. La exposición a determinadas sustancias o agentes y la realización de determinados trabajos pueden alterar el posible padecimiento de la enfermedad.

1.9. Otras patologías derivadas del trabajo



Existen agresiones en el trabajo que pueden provocar trastornos que causan daño al trabajador, materializándose en dolencias de tipo somático o psicosomático, sin llegar a ser trastornos de naturaleza física, que descompensan el equilibrio mental y social del trabajador.

En este sentido debemos tener en cuenta, entre otros aspectos:

- La carga de trabajo, tanto físico como mental, que si es inadecuada puede dar lugar a fatiga física o mental.
- El grado de malestar que experimenta un trabajador por motivo de su trabajo, es entendido como la insatisfacción laboral.
- La superación de la demanda del trabajo respecto a la capacidad del individuo, que puede llevar al estrés laboral.

La especialidad preventiva que se encarga de evitar estos tipos de daños es la Ergonomía y Psicología aplicada y, complementariamente la Medicina del Trabajo.

Podemos definir la Ergonomía como el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación del trabajo a la persona. Por otro lado, entendemos la Psicología aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales como el estudio de los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.

Podemos definir la **Ergonomía** como el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación del trabajo a la persona. Por otro lado, entendemos **la Psicociología aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales** como el estudio de los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.

Equipo de protección individual.

Se entiende por equipo de protección individual: *"Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin".*

Según el Art.17.2, de la LPRL, los empresarios deberán proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados, así como vigilar el uso correcto y efectivo de los mismos.

Han de utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Para utilizar estos equipos es necesario respetar unas reglas básicas, teniendo en cuenta las condiciones tanto del trabajo, como del trabajador. Los equipos han de estar adecuados al riesgo, a las condiciones del lugar, a las exigencias ergonómicas y al portador. Tienen que poseer una serie de características conforme a todo lo que les rodeara en el puesto de trabajo específico donde serán usados.

