



Universidad
de Alcalá

Análisis de la asistencia lingüística proporcionada a los temporeros e inmigrantes en los servicios públicos de Huelva

Analysis of the linguistic assistance provided to temporary workers and immigrants in the public services of Huelva

2021-2022

**Máster Universitario en Comunicación Intercultural,
Interpretación y Traducción en los Servicios Públicos**

Presentado por:

D^a Camila Isabel Urbano Ojeda

Dirigido por:

Dra. Raquel Lázaro Gutiérrez

Alcalá de Henares, a 1 de junio de 2022

*A Jorge, por apoyarme y acompañarme en el camino.
Y a mis padres, por enseñarme la fortaleza de ser inmigrante.*

RESUMEN:

La provincia de Huelva es considerada como uno de los territorios españoles que más frutas y hortalizas producen para Europa; es por ello que anualmente se acogen en las tierras onubenses a miles de temporeros contratados en origen e inmigrantes. Este fenómeno se lleva a cabo desde hace más de dos décadas y la legalidad vigente respecto a este tipo de trabajo y migración controlada es lo suficientemente amplia para regular el sector agrario. No obstante, en la actualidad se siguen dando situaciones de abuso laboral, incumplimiento de la normativa en cuanto al alojamiento y condiciones del contrato que tienen que ver con el bienestar del trabajador.

El estudio presente pretende realizar una corta investigación sobre el estado actual de la asistencia lingüística y los medios de comunicación intercultural existentes en los servicios públicos de Huelva, con la intención de poder confirmar la hipótesis de que, a pesar de contar con proyectos y fondos integrativos por parte de las autoridades, los usuarios temporeros e inmigrantes no obtienen un servicio adaptado a sus circunstancias. Se estudia la situación real de los temporeros e inmigrantes haciendo hincapié en la normativa vigente, los proyectos reguladores de la contratación en origen y las subvenciones otorgadas por las autoridades para apoyar el bienestar de los usuarios.

A modo de conclusión se denota una falta de la profesionalización de la traducción e interpretación en los servicios públicos, además de recoger evidencias sobre el indebido uso de mediadores interculturales. Por otro lado, se han analizado las cuestiones más habituales por las que los usuarios acuden a los servicios públicos, y se han propuesto mejoras teniéndolas en cuenta.

PALABRAS CLAVE:

Comunicación, Interculturalidad, Profesionalización de TISP, Comunicación Intercultural, Contratación en Origen

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Contextualización del estudio	6
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. La traducción, la interpretación y la mediación intercultural: definición, similitudes y diferencias	10
2.2. Panorama de la Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos	13
2.2.1. La traducción e interpretación en los Servicios Públicos españoles: una ocupación	13
2.2.2. Marco jurídico de la traducción e interpretación	16
2.2.3. La mediación intercultural en Andalucía: proyectos y ayudas para la integración de extranjeros	18
2.2.4. La traducción e interpretación en los Servicios Públicos de Andalucía	25
2.3. Los temporeros en Huelva: contextualización y características sobre su tiempo de residencia en la provincia	27
2.3.1. Características de la contratación en origen	28
2.3.2. Incumplimiento de las condiciones de los contratos en origen	31
2.3.3. Los temporeros ilegales y sus condiciones de vida en localidades onubenses	32
2.3.4. Enfermedades laborales de los temporeros	35
2.3.5. Enfermedades causadas por modo de vida durante las campañas	39
2.4. El uso de los SSPP por los temporeros e inmigrantes y la asistencia lingüística como método de integración	40
2.5. Barreras comunicativas entre los trabajadores de los SSPP y los usuarios	42
2.6. Folletos informativos sobre la salud: accesibilidad en distintos idiomas	44
3. METODOLOGÍA	45
3.1. Desarrollo del tema a investigar	45
3.2. Desarrollo de la encuesta y las entrevistas	46
3.2.1. Contacto con los colectivos de las muestras	46
3.2.2. Diseño de la encuesta	46
3.2.3. Encuesta al personal sanitario y administrativo	47
3.2.4. Entrevistas a un trabajador de Recursos Humanos y a un Técnico de Prevención de Riesgos laborales de una cooperativa	47
3.2.5. Entrevista a un temporero usuario de la sanidad pública	48
3.2.6. Entrevista a los trabajadores de ONGs	48
3.3. Pilotaje de las encuestas	49
3.4. Recogida y análisis de los datos	49
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	50

4.1.	La traducción, interpretación y mediación intercultural según profesionales de los servicios públicos	50
4.2.	Nacionalidades de los usuarios más comunes	52
4.3.	Comunicación en el proceso de contratación y prevención de riesgos laborales	53
4.4.	Acceso a mediadores o intérpretes en los servicios públicos de Huelva	54
4.4.1.	Métodos más comunes usados para la comunicación con el usuario	55
4.4.2.	Calidad de la comunicación entre profesional y usuario no hispanohablante	56
4.5.	Uso y opinión de los servicios sanitarios según usuario inmigrante	57
4.6.	Opciones de mejora para la asistencia lingüística y cultural en los SSPP de Huelva	57
4.6.1.	Tipo de cuestiones por las que los inmigrantes usan los servicios públicos onubenses	58
4.6.2.	El intérprete y/o mediador intercultural en los SSPP: ¿necesario o no?	60
4.6.3.	Las medidas propuestas por el gobierno en el último año, ¿se cumplen?	60
5.	CONCLUSIONES	61
6.	BIBLIOGRAFÍA	66
	ANEXO 1: Encuestas y entrevistas	73
1.	Personal administrativo	73
2.	Personal sanitario	74
3.	Recursos humanos y técnico de prevención de riesgos laborales	75
4.	Usuario de los servicios públicos	76
5.	Trabajador de ONG o similar	77
	ANEXO 2: Respuestas seleccionadas para el análisis	77
	ANEXO 3: Traducción de un extracto del trabajo	85

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización del estudio

España es reconocido según el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación como el primer país productor de frutas y hortalizas de la Unión Europea y, a nivel mundial, se encuentra en la sexta posición (web del Ministerio, 2021). Son muchos los países que dependen de estos alimentos de procedencia española, ya que es de los pocos territorios de la Unión Europea que cumple con el clima necesario para su producción. El meteorólogo, Lorenzo García de Pedraza (1967), afirma que “España es una nación de marcados contrastes climáticos, influidos en gran parte por su orografía e hidrografía”, a lo que más adelante llama “mosaico de climas”. En este mosaico de climas hay ciertos territorios que favorecen la producción de ciertas frutas como las naranjas, las llamadas *berries* (fresas, frambuesas, arándanos y moras) o las aceitunas. Según los datos recogidos en la web FAOSTAT, en el año 2019 se produjeron en España 3 226 870 toneladas de naranjas, más de 465 330 toneladas de *berries*, y 5 965 080 toneladas de aceitunas. La mayoría de las *berries* que se producen y exportan desde España se pueden localizar en la provincia de Huelva, en la Costa de la Luz. Las condiciones climatológicas que se dan en el territorio onubense promueven el cultivo de estos frutos durante gran parte del año. Por ello, conociendo una aproximación de las cantidades de frutos que se suelen recoger en la provincia de Huelva, debemos hacer referencia a los trabajadores que se encargan de ello.

Aunque en España las tasas de desempleo comenzaron a elevar tras la crisis del 2008 y la crisis por COVID-19, los empresarios agrícolas también optan por realizar contratos temporales a trabajadores de otros países como los del Magreb y el África Subsahariana, y otros países de Europa del Este. La gran mayoría de los temporeros de las campañas frutícolas suelen ser personas extranjeras contratadas en el país de origen por empresarios españoles para la recolecta de frutas. Los temporeros llegan a España con un contrato de trabajo temporal y permiso de residencia hasta que el mismo finalice. Durante la campaña de recogida, los temporeros residen cerca de los cultivos y, de esta manera, optimizan al máximo el tiempo de descanso. Además, los lugares en los que residen suelen ser de bajos precios, o incluso carecen de precio, ya que en Huelva existen varios asentamientos chabolistas, como el que se sitúa en Lepe, cuyas condiciones ya fueron calificadas y denunciadas por la ONU como “inhumanas” (Philip Alston, 2020). La provincia onubense recibe todos los años miles de temporeros de distintas nacionalidades, y los acoge durante los meses de campañas. No obstante, las condiciones de trabajo y residencia de estos mismos no son las mejores. Estos trabajadores realizan jornadas laborales físicas durísimas, a altas temperaturas y rodeados de fertilizantes dañinos para la piel. Por otro lado, las residencias en las que habitan durante la campaña no son las más adecuadas, ya que muchos de los temporeros viven en chabolas sin acceso a luz y agua. Las características nombradas definen parte de la vida de un temporero en Huelva y provocan que los trabajadores en muchas ocasiones se vean obligados a acudir a centros de salud u hospitales donde puedan ser atendidos y curados.

Tras finalizar las campañas de recogida, algunos temporeros regresan a sus países de origen, pero gran mayoría de los trabajadores deciden quedarse en Huelva para poder trabajar en las siguientes campañas. Después de varias campañas trabajadas y de repetir contratos hasta tres años consecutivos, los temporeros suelen poder solicitar la residencia. Esta es la causa por la que los trabajadores extranjeros acuden a las distintas oficinas de administración para realizar solicitudes a las que pueden optar. En algunas ocasiones, los temporeros desean reagruparse con sus familias y los trabajadores de asuntos sociales deben valorar si esto es posible; en otras ocasiones, los trabajadores tan solo desean solicitar ayudas de distintos ámbitos.

Anteriormente se ha nombrado que las personas que viajan hasta Huelva para trabajar son de distintas nacionalidades. La mayoría de los temporeros carecen de conocimientos sobre el idioma español y el tiempo sobrante tras las largas jornadas de trabajo no les permite aprender el idioma, ya que residen en el país tan solo unos meses y conviven con personas de su misma nacionalidad. Estas circunstancias ocasionan una falta de comunicación con los habitantes y trabajadores de la provincia de Huelva, lo que nos hizo pensar en la siguiente cuestión: ¿qué servicios de mediación y lingüísticos, es decir, de traducción e interpretación, existen para los temporeros extranjeros e inmigrantes en los centros sanitarios y administrativos de Huelva?

La Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos (TISP) en España “ha iniciado ya su profesionalización, pero sin completarla, siendo lo que se denomina técnicamente una *ocupación*” afirma Cedillo (2019, p. 361), lo que supone que aún existen pocos puestos de trabajo para los traductores e intérpretes en los servicios públicos españoles. Una gran parte de la asistencia lingüística que pueden recibir los extranjeros cuando acuden a alguna oficina o centro público es proporcionada por empresas privadas subcontratadas que, a su vez, subcontratan traductores e intérpretes autónomos. Realmente, los puestos ocupados en oficinas del Estado por traductores e intérpretes mediante oposición son mínimos, tal y como se pudo observar en la última convocatoria de oposiciones para el Cuerpo de Traductores e Intérpretes del Estado. La convocatoria lanzada en el Boletín Oficial del Estado del 30 de abril del 2021 informa que próximamente se realizarán oposiciones para cubrir cuarenta y cuatro plazas de distintos idiomas, que poco tienen que ver con la necesidad real de traductores e intérpretes que existe en España durante estas últimas décadas debido a la migración. La falta de asistencia lingüística en los Servicios Públicos españoles significa que los extranjeros, desconocedores del idioma español, que acudan a los mismos en busca de ayuda, tal vez se vean incapaces de comunicarse con los trabajadores del Estado. El acto de poder comunicarse y comprender la información que se les está dando debería ser un derecho del que no se pueda privar a las personas y, con la intención de que esto sea normalizado, la TISP debe ser reconocida por el Estado como una profesión y no solo una “*ocupación*”.

Tras la contextualización de la situación de los temporeros en Huelva cada campaña de recogida y la falta de profesionalización de la Traducción e Interpretación en España, se plantea la hipótesis de que, a pesar de las facilidades otorgadas por el Estado para la contratación de extranjeros para las campañas agrícolas en España, existe una escasez de recursos y falta de regulación y profesionalización en torno a la asistencia lingüística en los centros médicos y oficinas de administración en las localidades acogedoras, en este caso Huelva. Con la intención afirmar o negar esta hipótesis, se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

1) Valoración del estado de la cuestión: nacionalidades y situación de los temporeros que se encuentran en la zona costera de Huelva.

2) Estado de la cuestión: la mediación intercultural, la traducción e interpretación en los servicios públicos en España y análisis de los derechos que tienen los inmigrantes a recibir asistencia lingüística.

3) Evaluación de la mediación y asistencia lingüística a los temporeros en el proceso de contratación.

4) Evaluación de la mediación y asistencia lingüística que obtienen los temporeros en sus consultas médicas y en los procesos administrativos.

5) Evaluación de la experiencia de los temporeros sobre la asistencia lingüística en los Servicios Públicos de Huelva.

6) Propuestas de mejora de la asistencia lingüística para los temporeros e inmigrantes en los Servicios Públicos de Huelva.

7) Concienciación sobre la necesidad de Mediación Intercultural, Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos de España.

Por lo tanto, en este estudio se pretende realizar una pequeña investigación sobre la mediación y asistencia lingüística que se ofrecen en los Servicios Públicos de Huelva, conociendo de antemano las oleadas de migraciones que llegan al territorio onubense durante las campañas de recogida de frutas. La intención que se tiene con este estudio es poder afirmar o negar la hipótesis mencionada anteriormente. Se trata de una investigación cualitativa y cuantitativa; por un lado, contaremos con entrevistas personales realizadas a usuarios de los servicios públicos y trabajadores de recursos humanos de cooperativas; por otro lado, realizaremos encuestas a sanitarios y personal administrativo de Huelva. De esta manera, se conseguirán datos sobre distintos temas a tratar como, por ejemplo, qué tipo de opciones tienen para comunicarse con extranjeros, si alguna vez han trabajado con intérprete o si creen que son necesarios o prescindibles.

El estudio abarcará información sobre el viaje de los temporeros, los contratos que firman, las condiciones de estos mismos y las condiciones de vida que tienen durante la campaña. Además, tras estudiar los procesos por los que pasan los temporeros, explicaremos también el panorama actual de la Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos en España, una profesión necesaria para proveer de asistencia lingüística a los trabajadores y ciudadanos extranjeros. No obstante, como ya se mencionó antes, los traductores e intérpretes escasean en los centros sanitarios y las oficinas de administración. Por ello, tras realizar la investigación, se podrán aportar datos detallados sobre la necesidad de los traductores e intérpretes en las localidades que acogen a los temporeros y se propondrán una serie de ideas para la implementación de asistencia lingüística específica para este tipo de casos.

La investigación que se va a llevar a cabo a continuación tiene como objetivo dar a conocer tanto la realidad existente en la provincia de Huelva en cuanto a los temporeros y la situación en que se encuentran, como la realidad sobre la Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos de Huelva, pues ya es suficientemente duro ser inmigrante y jornalero, como para también carecer de los recursos para poder comunicarse con las personas que los pueden ayudar a tener una mejor calidad de vida. Los temporeros residentes en España ayudan a que millones de europeos puedan alimentarse con frutas y verduras de la mejor calidad; nuestro deber como ciudadanos españoles, y traductores e intérpretes, es tratar de mejorar su situación, en este caso, ayudándolos a visibilizar la falta de asistencia lingüística en los Servicios Públicos y, por ende, la necesidad de la regularización y profesionalización de los Traductores e Intérpretes en España.

2. MARCO TEÓRICO

A mitad del siglo XX se abrió la frontera española para la emigración. Los españoles buscaban huir del régimen autoritario que existía en esa época, y prosperar en su vida y economía. Fue por ello que una gran cantidad de españoles emigraron hacia Francia, Alemania y Suiza. Uno de los trabajos más demandado por los españoles en estos países era el de agricultor temporero. José Babiano (2001) afirma que, en Francia, “entre 1962 y 1974 la emigración de temporada para las campañas agrícolas en el hexágono se cifró en una media anual de 98.404 trabajadores españoles”.

En España, la mejoría en el estado del sector agroalimentario se dio a raíz de su entrada en la Unión Europea (Clar, Martín-Retortillo y Pinilla, 2015). A partir de 1986 España comenzó a prosperar en la economía gracias a los beneficios que adquirían por parte de la UE. Fue tras la aprobación de la primera ley de extranjería, la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, cuando España se convirtió en país de acogida de inmigrantes. La cantidad de inmigrantes que se encontraban en España no era significativa hasta esta fecha mencionada, ya que fue gracias al “surgimiento y desarrollo en España de una demanda laboral en sectores muy específicos (temporeros agrícolas, servicios personales, etc.) insatisfactoriamente cubierta por la mano de obra local” describe Juan Manuel Romero (2003, p. 232). Desde ese entonces, España acoge al año miles de extranjeros que vienen en busca de una nueva vida. Para ser más exactos, a 31 de diciembre de 2020 residían en España 5.800.468 extranjeros (Presidencia del Gobierno, 2021), excluyendo a los inmigrantes ilegales.

Un alto porcentaje de los extranjeros que se encuentran en España representa a los temporeros. Según Torres et al. (2014):

La condición de temporero o jornalero se produce cuando el trabajador al no encontrar trabajo en su tierra se ve obligado a buscar trabajo en temporadas ocasionales allí donde se necesitan braceros para realizar trabajos que no pueden o no desean realizar los autóctonos del lugar. (p. 108)

En España se acogen cada año a miles de temporeros que trabajan en las campañas de alimentos más demandados para abastecer a Europa, como los frutos rojos, naranjas, manzanas, melocotones y plátanos. Bien es cierto que los temporeros extranjeros solo tienen el permiso de residencia y trabajo durante los meses de campaña, pero la gran mayoría suele rotar de campaña en campaña, residiendo así todo el año en España. Entre los colectivos de temporeros que recorren las campañas del estado español se encuentran los de origen africano subsahariano y de países del Magreb, y también se acogen a temporeros originarios de Europa del Este y América Latina (Achón, 2014, p. 11).

En el momento en que los temporeros llegan a España, algunos previamente contratados en el país de origen, y otros llegados como inmigrantes, deben buscar alojamiento y las mejores condiciones posibles. Algunas empresas se encargan de ofrecer alojamiento, otras tienen propiedades en las que bajan el precio de alquiler, otras veces los temporeros viven hacinados en viviendas de los pueblos cercanos o, en el peor de los casos, los temporeros viven en asentamientos chabolistas, tal y como sucede en la provincia de Huelva.

Debido a las condiciones que tienen durante la jornada laboral, tan duras como pueden serlo las labores del campo, y las condiciones que tienen en sus alojamientos, como la falta de agua y luz, los temporeros pueden llegar a sufrir de distintas enfermedades. Esto provoca que necesiten ayuda médica y acudan a los centros de salud u hospitales más cercanos. Es por ello que los profesionales sanitarios deben tener en cuenta distintos aspectos a la hora de tratar con los pacientes inmigrantes, deben “trabajar preventivamente cuando se produzcan situaciones tan habituales como la precariedad y el hacinamiento en la vivienda; y le lleva a preocuparse de los riesgos de la no contemplación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo”, explican Fuertes y Martín Laso (2006, p. 12). Además, los sanitarios no solo deben estar al tanto de lo detallado, sino que los idiomas, las culturas y las costumbres también suelen ser diferentes a la nuestra, por lo que es necesario contar con un intérprete, para traducir oralmente el mensaje del paciente, y con un mediador intercultural, para transmitir las diferencias culturales. Como conclusión, los profesionales sanitarios deben estar formados especialmente en la asistencia sanitaria a los inmigrantes y, además, deben estar formados en cuanto a la traducción e interpretación para poder trabajar mano a mano con los profesionales de este sector.

El otro ámbito a tener en cuenta a la hora de defender los derechos de los inmigrantes en cuanto a la traducción e interpretación es el sector administrativo de los servicios públicos. Los temporeros, como se describió anteriormente, suelen rotar entre las distintas campañas que existen en España, de este modo residen en el país durante el año completo. En un momento determinado, los temporeros tienen la posibilidad de solicitar la residencia permanente, y otro tipo de documentos y ayudas. A pesar de haber residido durante varios años en España, la mayoría de temporeros e inmigrantes no suelen hablar el español a un nivel que puedan desenvolverse completamente solos, lo que demuestra una falta de integración del inmigrante en la cultura del país acogedor, en este caso España. Por ello, resulta necesario que existan traductores e intérpretes en el sector administrativo para evitar problemas de comunicación y lentitud en los plazos de los trámites.

Mediante las secciones que leerán a continuación, redactadas a lo largo del Marco Teórico, se quiere hacer comprender al lector los siguientes puntos:

- 1) Que la traducción e interpretación debe ser profesionalizada y colegiada en el estado español para que los extranjeros y temporeros puedan acceder a las características básicas de asistencia lingüística cuando acudan a los servicios públicos.
- 2) Que en los Servicios Públicos españoles el uso de traductores e intérpretes no está regularizado a pesar de lo importante que es poder comunicarse bien con el usuario.
- 3) Que las condiciones de trabajo y de vida de los temporeros durante las campañas causan enfermedades y necesidades que incitan a acudir a los Servicios Públicos en busca de ayuda.
- 4) Que los temporeros deberían recibir la asistencia de un intérprete y mediador intercultural en los servicios públicos, ya que son distintas barreras comunicativas las que existen entre culturas aparte del idioma.
- 5) Que los folletos sanitarios informativos deberían ser normalizados, al igual que su traducción en distintos idiomas, con intención de prevenir ciertas enfermedades entre los temporeros.

2.1. La traducción, la interpretación y la mediación intercultural: definición, similitudes y diferencias

La traducción, la interpretación y la mediación intercultural son a menudo confundidas. Aunque las tres disciplinas tienen en común el uso y conocimiento de idiomas, en cada una de ellas se realizan distintas tareas. Tal vez esta información parezca obvia, pero la realidad es que la mayoría de personas a las que se pregunta sobre las similitudes y diferencias entre estas disciplinas, suelen contestar equivocadamente. En esta sección definiremos cada una de las disciplinas y comentaremos los puntos en los que difieren entre ellas. Con esto, se pretende poder analizar más adelante las respuestas de los proveedores de los servicios públicos con respecto a las descripciones de la traducción, interpretación y mediación intercultural.

Cuando se habla de traducción se tiende a englobar en esta misma todas las tareas que tengan que ver con pasar palabras de un idioma a otro, ya sea escrito, hablado, en señas o dibujado. El verbo traducir está recogido por la Real Academia Española (RAE) como “expresar en una lengua lo que está escrito o se ha expresado antes en otra”. Desde el diccionario Merriam Webster, se define el verbo *translate* como “to turn into one's own or another language”. El diccionario Cambridge define traducir como “to change words into a different language”. En estas tres definiciones de traducir la que más se asemeja a la realidad es la definición de la RAE, ya que no solo comenta el traspaso de un idioma a otro, sino que también usan la palabra ‘expresar’, que transmite un significado más apropiado para el traspaso

de palabras de un idioma a otro teniendo en cuenta que estas pueden cambiar dependiendo de distintos contextos.

La traducción ha sido definida y clasificada de múltiples formas durante décadas. Una de las clasificaciones más famosas pertenece a Jakobson (2013, p. 233), que explicó la existencia de tres tipos de traducción:

- 1) Intralingual translation or rewording is an interpretation of verbal signs by means of other signs of the same language.
- 2) Interlingual translation or translation proper is an interpretation of verbal signs by means of some other language.
- 3) Intersemiotic translation or transmutation is an interpretation of verbal signs by means of signs of nonverbal sign systems.

Lo que Jakobson explica con esta clasificación es que, el primer tipo de traducción es en el que se realiza una interpretación de los signos verbales de un idioma mediante signos de este mismo, la traducción intralingüística. La traducción interlingüística es aquella que realiza una interpretación de los signos verbales entre dos idiomas distintos. Y la traducción intersemiótica es la que realiza una interpretación de los signos verbales con respecto a los signos de los sistemas de signos no verbales.

La traducción intralingüística es la que se encarga de que un texto principalmente dirigido a adultos pueda ser también comprendido por niños, y lo consiguen a través de la interpretación de los signos verbales de una manera distinta, tal y como sería el uso de sinónimos de menor complejidad. La traducción intersemiótica es la encargada de interpretar aquellos signos no verbales, como las expresiones faciales, los sonidos y tonos de conversación o las distintas maneras de escribir virtualmente. Estos signos tienen significados distintos dependiendo del contexto en el que se encuentre como, por ejemplo, puede depender de la cultura, del rango social, de la edad, y otras variantes. En el caso de la traducción interlingüística, se interpreta el mensaje de un idioma a otro, siendo fiel a la estructura lingüística. Este es el tipo de traducción del que hablamos en este estudio. Dentro de la traducción interlingüística existen distintos tipos de traducción, como la literaria, la especializada, la audiovisual y la interpretación. La interpretación es la traducción interlingüística de un mensaje oral de la lengua origen a la lengua meta. No obstante, en todas estas disciplinas dentro de la traducción interlingüística debemos contemplar la importancia de la cultura a la hora de trasladar el mensaje de un idioma a otro. Aunque es un tema que se ha discutido en varias ocasiones, aún no está lo suficientemente claro el método usado para esta traducción, ya que existen opiniones dirigidas hacia la importancia de mantener el mensaje lingüístico en la misma forma en ambos idiomas o, por el contrario, adecuar el mensaje dependiendo de las diferencias culturales entre las dos lenguas. El autor José Santaemilia (2010, p. 218) explicó esta diferencia de la siguiente forma:

El término es, desde la perspectiva de los actuales estudios de la traducción, inexacto: en realidad, cabría hablar con mayor propiedad de traducción intercultural. Traducir, en sentido lato, no es un mero e inocente trasvase de unidades lingüísticas, sino una reescritura interesada, ideológica, de unidades culturales, que puede modificar las modas literarias de la cultura término, su política cultural, etc.; puede alterar el canon de una cultura o la imagen que se tiene de otra sociedad.

Esta discusión seguirá siendo un tema activo durante mucho tiempo, pero es tan importante mantener la fidelidad del mensaje lingüístico, como reconocer la importancia de la cultura cuando estamos traduciendo, ya que son muchos los cambios lingüísticos que se producen a causa de la cultura.

La interpretación es la disciplina de la traducción interlingüística que se encarga de trasladar un mensaje desde la lengua origen a la lengua meta en la modalidad oral. Existen distintos tipos de interpretación, ya que son muchos los ámbitos en los que se debe recurrir a

un intérprete para posibilitar la comunicación y comprensión por ambas partes debido a la globalización del mundo actual. Los ámbitos en los que se necesitan intérpretes pueden ser el político, el sanitario, el judicial, el administrativo, el policial, el educativo, el de conferencias, y otros. En este estudio nos centramos en la interpretación en los Servicios Públicos, también conocida mundialmente como *community interpreting*. Más detalladamente nos adentraremos en la interpretación sanitaria y administrativa.

La interpretación en los Servicios Públicos es comúnmente denominada como aquella interpretación que se realiza en los distintos ámbitos de Servicios Públicos, tales como el sanitario, el policial, el administrativo, el jurídico y el educativo. Con el uso de intérpretes en estos ámbitos lo que se promueve es la integración de todo ciudadano extranjero no hablante de la lengua oficial.

El experto en mediación intercultural, Francisco Raga (2006), explicó cómo la mediación intercultural es un fenómeno reciente que comenzó su desarrollo debido a los grandes procesos migratorios que se dieron por todo el mundo. Esta nueva profesión tiene como objetivo mejorar la comunicación entre personas extranjeras con la población nativa del país receptor de inmigrantes. También explica que es una nueva profesión que se nutre de muchas otras, como lo son la “traducción e interpretación, el trabajo social, la animación sociocultural, la psicopedagogía, la mediación social y comunitaria o la antropología cultural” (p. 3).

De todos modos, algunos autores han sabido dar definiciones para la mediación intercultural, tal y como Prats y Uribe (2009) que la definen de la siguiente manera:

Entendemos la mediación intercultural como un recurso profesionalizado que pretende contribuir a una mejor comunicación, relación e integración entre personas o grupos presentes en un territorio, y pertenecientes a una o varias culturas. Supone la intervención de un tercero, en el desarrollo de una negociación entre otras dos partes, que puede intervenir en las discusiones, hacer sugerencias o propuestas e incluso formular recomendaciones con vistas a un acuerdo. El mediador o mediadora intercultural no tiene el poder de decisión, sino que son las partes las que toman las decisiones. Es, simplemente, un/a asistente al servicio de las partes en tensión, disputa o conflicto, que son las únicas que pueden resolver sus desavenencias. (p. 8)

El mediador intercultural es el encargado de facilitar la integración de las personas extranjeras en la sociedad en que se encuentran, no solo enseñándoles sobre las leyes, cultura e idiomas oficiales, sino también promoviendo una comunicación amable y respetuosa entre ellos mismos y los ciudadanos nativos del país. Normalmente, el mediador cumple su función de enlace entre dos comunidades distintas, no solamente en términos lingüísticos, sino también en diferencias culturales que pueden causar problemas comunicativos debido a las diferentes formas de proceder en ciertos casos.

Carlos Giménez (2004) definió la mediación de la siguiente manera:

Una modalidad de intervención de terceras partes, en y sobre situaciones de multiculturalidad significativa, orientada hacia la consecución del reconocimiento del otro y acercamiento de las partes, la comunicación y comprensión mutua, el aprendizaje y desarrollo de la convivencia, la regulación de conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales e institucionales etnoculturalmente diferenciados. (p. 1)

Como explica Carlos Giménez, para poder llegar a tener una convivencia pacífica que ayude al desarrollo de ambas partes dentro de una comunidad conjunta, es necesario acercarse a las dos culturas, o individuos, para que puedan llegar a reconocer las similitudes y diferencias, así podrán trabajar en tener una relación evolutiva hacia el bienestar común.

Tan solo mediante el uso de mediadores interculturales y los proyectos integrativos que proponen se podrá establecer una buena comunicación entre los individuos extranjeros y los nativos del lugar, construyendo así una sociedad multicultural avanzada. La mediación intercultural se ve ejercida en varios ámbitos de los servicios públicos, como en el educativo y

el sanitario. Cada comunidad española debe proponer sus propios proyectos y normas, adecuados al tipo de culturas y servicios que se dan en la zona.

En ocasiones se puede observar cómo los tres oficios se entremezclan y apenas pueden ser diferenciados por las personas que no trabajan en ellos. Lo cierto es que tanto los traductores, como los intérpretes dedicados a los servicios públicos deben tener conocimientos sobre mediación intercultural. En el tipo de sesiones en que deben trabajar, tales como sesiones de interpretación en consultas médicas, o en consultas administrativas y jurídicas, los intérpretes juegan un papel importante no solo en la parte de comprensión lingüística entre ambas partes incluidas, sino que el intérprete debe mediar la situación dependiendo de la cultura de ambos, puesto que, por ejemplo, el trato hacia la medicina en la cultura europea puede ser muy distinta a las prácticas medicinales que se usan en otros continentes como África, Asia, o Sudamérica. El traductor e intérprete de los servicios públicos debe ser formado en mediación intercultural con la intención de que el lingüista, en momentos críticos donde las diferencias culturales puedan ser malinterpretadas, sea capaz de comprender ambas partes y llegar a acuerdos entre los individuos de distintas culturas.

2.2. Panorama de la Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos

La historia de la Traducción e Interpretación es extensa. Se suele decir que es una de las profesiones más antiguas que aún perduran en el tiempo y, probablemente, estén en lo cierto. Consta en varios escritos que los traductores e intérpretes llevan realizando sus labores desde el antiguo Egipto, pasando por numerosos momentos importantes para la historia mundial. Además de usar la comunicación interlingüística en el ámbito político, uno de los ámbitos que más han usado la traducción e interpretación ha sido el religioso (Blandino, 2021). Las religiones como el cristianismo, judaísmo e islam contaban con las traducciones de los libros sagrados que habían dejado de ser comprensibles tras el paso del tiempo y, con ello, podían difundir sus creencias hacia personas con idiomas distintos. No obstante, no fue hasta el siglo XX cuando los traductores e intérpretes fueron tomando un lugar importante en las relaciones internacionales, ya que fue un siglo en el que predominaron las negociaciones entre países, las importantísimas I y II Guerra Mundial, las extendidas migraciones por todo el mundo y el desarrollo de la industria y la globalización de la economía mundial. También fue de gran importancia la creación de la Organización de las Naciones Unidas, ya que esto supondría “el reconocimiento de la actividad en las ramas más establecidas de la profesión tal y como la conocemos en la actualidad”, según afirma Blandino (2021). Poco a poco, la interpretación fue tomando lugar como una profesión real que necesitaba de gente formada en ella, se fueron creando escuelas de traducción e interpretación, y también métodos de interpretación que facilitaban la labor en las conferencias. De esta manera llegamos a la actualidad de la traducción e interpretación, la cual Blandino explica en *La Linterna del Traductor* de la siguiente manera:

La interpretación en la actualidad, por tanto, viene marcada, por un lado, por la lucha continua de la interpretación en los servicios públicos por conseguir reconocimiento, formación y mejores condiciones de trabajo, y por otro, por la constante innovación tecnológica en los sistemas de interpretación de conferencia y el uso de herramientas informáticas dentro de la cabina. En los últimos años, la tendencia que parece haber tomado más ímpetu es el uso de videoconferencias y la interpretación a distancia.

2.2.1. La traducción e interpretación en los Servicios Públicos españoles: una ocupación

A pesar de que la traducción e interpretación en los Servicios Públicos españoles lleva siendo necesaria desde la llegada masiva de inmigrantes en las últimas décadas y las oleadas de

turistas que llegan cada año a disfrutar del país, son pocas las leyes y derechos que existen sobre estas mismas.

La procedencia de la falta de regularización en cuanto a la traducción e interpretación se debe a que no se trata de una profesión reconocida por el Estado y, a pesar de las numerosas asociaciones que existen en defensa de esta “ocupación”, tampoco existen colegios oficiales. La falta de la profesionalización de la traducción e interpretación por parte de las autoridades produce el desconocimiento de las labores que realizan los traductores e intérpretes por parte de la población. Este desconocimiento por parte de los trabajadores y usuarios de los Servicios Públicos frena la posibilidad de que la traducción e interpretación sean reconocidas finalmente como una profesión. Por ello, se cree que es de suma importancia la expansión de noticias, curiosidades, avances sobre la traducción e interpretación, y la creación de asociaciones que luchen y aboguen por la regularización de los traductores e intérpretes, tanto de los servicios públicos como de otras modalidades. Carmen Cedillo (2019) en su artículo sobre la profesionalización de la TISP desarrolla una investigación sobre la aparición de la TISP en diez periódicos españoles distintos. Como ya se nombró en el apartado de Introducción, Cedillo (2019, p. 361) explica que la T&I aún se considera una “ocupación”, y que “para mutar a una profesión, se han de cumplir una serie de requisitos entre los que se encuentra el de (re)conocimiento y aceptación social”. Además, afirma que el poder de los medios de comunicación y las redes sociales es el que probablemente pueda llegar a conseguir la profesionalización y regularización de los traductores e intérpretes, todo esto mediante la posibilidad de dar a conocer las tareas y diferencias que existen entre los mismos y entre las personas que no están formadas en esta profesión.

La profesionalización de la traducción e interpretación significará que las personas que se dediquen oficialmente a esta profesión deberán estar formadas en la misma; tan solo de esta manera nos podremos asegurar de que las labores que realizan sean las correctas tanto lingüística como éticamente. En España existen actualmente más de 20 grados universitarios en traducción e interpretación en distintas combinaciones de idioma, y un gran número de cursos y másteres en distintas especialidades. No obstante, debido a la falta de profesionalización, se sufre de intrusismo laboral por personas bilingües o conocedoras de varias lenguas. Al igual que ocurre en la enseñanza de idiomas, se tiende a pensar que las personas nativas y/o bilingües son las mejores para desempeñar la labor, en el caso de la traducción e interpretación, de transferir los mensajes escritos y orales a la otra lengua de trabajo.

En España contamos con el sistema de acreditación de traductor e intérprete jurado, otorgado mediante una oposición por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. En cuanto a otras especialidades, no existen sistemas de acreditación para los traductores e intérpretes. Esto, junto a la falta de un colegio profesional, provoca que las empresas encargadas de la contratación de traductores e intérpretes para distintas funciones, como pueden darse en los Servicios Públicos, editoriales o empresas de audiovisuales, no cuenten con pruebas o exámenes acreditativos del idioma para la contratación de los mismos. Un gran número de las personas contratadas como traductores e intérpretes, que no cuentan con formación en la profesión, desconocen información tan importante como el código deontológico de un traductor e intérprete, por ejemplo. No obstante, debido a la falta de profesionalización y regularización, existen numerosos códigos deontológicos en España gracias a las asociaciones. Podemos encontrar códigos deontológicos, parecidos entre sí, aunque no se trate de un único código oficial. Cada asociación decide cuáles son los puntos más importantes sobre las características de un traductor e intérprete basándose en sus principios profesionales y éticos. Como ejemplo, tenemos el código de la asociación ASETRAD

(Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes). Existen varios puntos a tener en cuenta, pero entre los deberes generales del mismo, se puede leer que los socios no cometerán acciones que desprestigien la profesión; que deben evitar la competencia desleal; serán sinceros con los títulos que digan tener; que deben rechazar las tareas para las que no se crean cualificados; que deben conocer adecuadamente las dos lenguas de trabajo; que deben conocer el tema del que van a realizar la traducción/corrección/interpretación; que deben tener acceso a fuentes de información; que ejercerán su profesión dignamente; que deben comunicar con tiempo suficiente al cliente en caso de interrupción de la tarea; y que deben cumplir con las obligaciones fiscales (en línea, ASETRAD). Todas estas cualidades recién redactadas son las que toda persona que se disponga a traducir y/o interpretar debe cumplir. Se da por descontado que una persona bilingüe, aunque disponga del conocimiento necesario en los idiomas, no tiene la formación necesaria para desempeñar el trabajo cumpliendo a su vez con el código deontológico.

1) En el Libro Blanco de la traducción e interpretación institucional (Red de Intérpretes y Traductores de la Administración Pública, 2012) se encuentra redactado un código deontológico y de buenas prácticas. Este código fue creado con el interés de los profesionales y de los receptores del servicio, así de esta manera el usuario podrá meditar si el servicio recibido ha sido adecuado. En este código deontológico, las principales características de un buen traductor y/o intérprete son: 1) Fidelidad e integridad del discurso, 2) Competencia y preparación suficientes, 3) Comunicación de limitaciones circunstanciales, 4) Imparcialidad, 5) Confidencialidad, 6) Responsabilidad, 7) Integridad moral o ética, 8) Formación continua, 9) Solidaridad profesional.

Cada una de las características recién nombradas tienen un deseo común, y es que el producto final de un traductor o intérprete sea el adecuado para cada situación. Se podría decir que la imparcialidad, la confidencialidad y la responsabilidad son las aptitudes más importantes para poder desempeñar el trabajo de un traductor o intérprete en las debidas condiciones, ya que, si no se respeta el contenido con el que se está trabajando, esto puede conllevar grandes problemas.

Por tanto, las asociaciones juegan un papel importante en la profesionalización de la traducción e interpretación. Las asociaciones españolas funcionan como si de un colegio oficial se tratara. Gracias a las asociaciones, los traductores e intérpretes españoles pueden contar con los beneficios que estas brindan, tales como tener un Código Deontológico al que recurrir en caso de disputas con clientes, disponer de formación continua y seminarios sobre temas de actualidad, estar incluido en bolsas de trabajo internas, tener foros donde preguntar y ayudar a compañeros de la profesión o el asesoramiento sobre distintos aspectos de la traducción e interpretación. La profesional de la traducción jurídica, María Galán, en una entrevista de despedida de su puesto en la junta directiva de ASETRAD, expresó lo siguiente para “La Linterna del Traductor”:

Soy una defensora acérrima del asociacionismo entendido siempre de manera activa. Las cosas no cambian solas. Si queremos mejorar la asociación o la profesión, tenemos que arrimar todos el hombro. Cuando estamos unidos y remamos todos en la misma dirección, podemos conseguir cosas increíbles. (Galán, 2021)

Los traductores e intérpretes españoles deben luchar por la profesionalización y regularización de nuestra profesión. Lo óptimo es poder tener un Colegio Oficial de Traductores e Intérpretes de España, pero de momento deben trabajar en promover la visibilidad y transparencia de la profesión, hacer que los proveedores y usuarios de los Servicios Públicos conozcan los beneficios de contar con traductores e intérpretes formados y con experiencia en

estos ámbitos, y esto se puede conseguir mediante las numerosas asociaciones que existen en España.

Uno de los puntos más importantes para poder conseguir la profesionalización de la traducción e interpretación es poder registrar tarifas mínimas en el mercado, ya que se trata de un tema que sigue sin estar regularizado, lo que provoca que la mayoría de empresas intenten pagar tarifas mediocres, menospreciando así el trabajo de los lingüistas formados durante años para el trabajo específico que están realizando. Durante el último año se ha visto una incrementación en la discrepancia generalizada por parte de los lingüistas, que de manera individual contestan negativamente a las ofertas de trabajos como la nombradas. Bien es cierto que no todo el mundo se puede permitir contestar con negativas a la oferta, ya que el trabajo como traductor o intérprete siendo principiante es complicado de conseguir, puesto que todas las empresas desean contar con trabajadores especializados. Es gracias a los traductores e intérpretes autónomos mínimamente posicionados que se ha llegado a un punto de inflexión en cuanto a las tarifas ofrecidas por empresas. Muchos de los traductores con renombre en España debaten y denuncian día a día por las redes sociales las injusticias que se cometen en este campo de trabajo. Definitivamente, las redes sociales se han convertido en un arma esencial para reivindicar la necesidad de leyes y regularización en cuanto al campo de la traducción e interpretación.

2.2.2. Marco jurídico de la traducción e interpretación

Es importante que existan leyes y normativas que regulen la labor de los traductores e intérpretes en el Estado español. El hecho de poder trabajar bajo los efectos de una ley promueve la profesionalización y regularización de esta labor. Tal y como se ha explicado en el apartado anterior, los traductores e intérpretes españoles carecen de Colegios Oficiales que regulen los distintos ámbitos de su profesión, por ello es de suma importancia que existan leyes que protejan sus derechos y los de los usuarios. Aun así, las leyes que existen en la actualidad no son directamente referidas hacia la profesión del traductor e intérprete, sino que hablan de los derechos de los ciudadanos.

En el panorama legislativo internacional, según el Libro Blanco de la traducción e interpretación institucional (2012, p. 17) se pueden encontrar dos derechos fundamentales:

1) *El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*, 1950 (en adelante CEDH) recoge el derecho de que “toda persona detenida preventivamente debe ser informada, en el más breve plazo y en una lengua que comprenda, de los motivos de su detención y de cualquier acusación formulada contra ella”. Además, se redacta el derecho de que, durante el juicio, “todo acusado tiene derecho a ser informado, en el más breve plazo, en una lengua que comprenda y detalladamente, de la naturaleza y de la acusación formulada contra él” y “a ser asistido gratuitamente de un intérprete”.

2) *El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (Nueva York, 16 diciembre de 1966) realizado en la sede de las Naciones Unidas recoge el derecho a interpretación durante el proceso judicial y policial en el artículo 14.3, que dice que “durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho [...] a ser informada sin demora, en un idioma que comprenda” y “a ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal”.

3) En la legislación europea contamos con la *Directiva 2010/64/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 20 de octubre de 2010*, “relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales”.

Por lo tanto, la interpretación en el ámbito judicial y policial queda cubierta por las leyes internacionales que son acogidas por España, ya que las leyes europeas y las dispuestas por las Naciones Unidas son parte del ordenamiento jurídico español.

En el panorama legislativo nacional, según el Libro Blanco de la traducción e interpretación institucional (2012, p. 19), se rigen las siguientes leyes:

1) En la Constitución Española de 1978 existe el derecho a la traducción e interpretación durante los procesos penales. En el apartado 3 del artículo 17 aparece de la siguiente manera:

toda persona detenida debe ser informada de forma inmediata, y de modo comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza la asistencia de abogado al detenido en las diligencias policiales y judiciales, en los términos que la Ley establezca (art. 17 CE)

2) La ley al derecho de interpretación se recoge en la *Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985* (en adelante LOPJ), que explica que “en las actuaciones orales se podrá habilitar como intérprete a cualquier persona conocedora de la lengua empleada, previo juramento o promesa de ella” (art. 231.5).

3) La *Ley de Enjuiciamiento Criminal* (en adelante LECrim), promulgada por el Real Decreto en 1882, dicta en el artículo 520 que “toda persona detenida o presa será informada, de modo que le sea comprensible, [...], de los derechos que se le imputan” y el “derecho a ser asistido gratuitamente por un intérprete, cuando se trate de un extranjero que no comprenda o no hable el castellano”. En el artículo 440 se dicta que “si el testigo no entendiere o no hablare el idioma español, se nombrará un intérprete”, y el artículo 441 dice así: “el intérprete será elegido entre los que tengan títulos de tales, si los hubiere en el pueblo. En su defecto, será nombrado un maestro del correspondiente idioma, y si tampoco lo hubiere, cualquier persona que lo sepa”.

4) La *Ley de Enjuiciamiento Civil del 2000* (en adelante LEC), dicta que “el tribunal por medio de providencia podrá habilitar como intérprete a cualquier persona conocedora de la lengua de que se trate, exigiéndose juramento o promesa de fiel traducción”.

Las leyes por las que se rigen los derechos a interpretación de los ciudadanos españoles se podría decir que se encuentran obsoletas. A pesar de la interpretación que se le ha querido dar a estas leyes en cuanto a la traducción e interpretación, no son suficientemente específicas, ni actuales, a los problemas de comunicación con los que nos encontramos hoy en día tras las constantes oleadas de inmigrantes que se reciben en España y los turistas que acuden anualmente a las distintas ciudades españolas. Se puede observar en la LECrim las diferencias que distan entre la población española de 1882 a la actual, en 2021. En el año 1882 es comprensible que existiera una falta de intérpretes y traductores formados correctamente en la profesión, ya que estamos hablando del siglo XIX. También es comprensible que en esas fechas buscaran las mejores opciones de traducción e interpretación, entre ellas, maestros de idiomas o cualquier persona que comprendiera el idioma; puede incluso parecer una ley moderna para la época. No obstante, más de un siglo después, la LECrim de 1882 sigue estando vigente, sin cambios con respecto al artículo 441. La falta de cambios en el artículo 441 de la LECrim se podría interpretar como el resultado de una falta de regularización y profesionalización de la traducción e interpretación. En el caso de que algún día la traducción e interpretación sean reconocidas como una profesión en España, se tendrá en cuenta la necesidad de que los traductores e intérpretes estén formados y experimentados en la labor que realizan. De esta manera, se evitarán problemas de comunicación entre los proveedores y usuarios de los Servicios Públicos.

Las leyes existentes en cuanto a la traducción e interpretación deben ser editadas y optimizadas teniendo en cuenta la situación actual que estamos viviendo en España. Desde los años 1882, 1985 y el 2000, España se ha convertido en un país al que miles de inmigrantes viajan con la intención de tener una vida próspera. Además, España es también un país en el que gran parte de su economía está basada en el turismo extranjero. Conociendo estos datos, sería excepcional poder cumplir con las necesidades de aquellas personas que estando en España necesiten usar los Servicios Públicos.

Es preciso recalcar que las leyes nombradas anteriormente tan solo reflejan el derecho a usar intérpretes en el ámbito jurídico y policial. No obstante, contar con inmigrantes y turistas en España no solo significa que estos puedan necesitar intérpretes en los distintos procesos jurídicos y policiales, sino que también necesitarán traductores e intérpretes a la hora de acudir al médico, o al realizar solicitudes administrativas. Las leyes referidas a estos ámbitos son inexistentes. Al igual que en la defensa de una persona tras una denuncia o un juicio puede tratarse de “vida o muerte”, al acudir al médico solicitando ayuda sanitaria, o a los servicios sociales solicitando ayudas alimentarias, la falta de traducción e interpretación puede derivar en finales catastróficos. Por ello, es necesario que la traducción e interpretación comience a ser regulada bajo leyes propicias a la nueva realidad española, un país acogedor de inmigrantes y trabajadores extranjeros que también tienen derecho a los mismos servicios públicos que los ciudadanos españoles. Además, como España es un país al que millones de turistas viajan para su disfrute, sería propicio promover una correcta atención hacia los extranjeros en los servicios públicos en caso de que necesiten usarlos, esto provocará una mayor seguridad en los turistas a la hora de elegir España como su destino.

Otro punto a tener en cuenta cuando hablamos de la falta de traductores e intérpretes en los servicios públicos es que las plazas a traductor funcionario son escasas. Para mayoría de los procesos en los que se utilizan traductores e intérprete el Estado lanza concursos de licitación a los que diferentes empresas privadas postulan. Es de esta manera en que se conoce que empresas como Seprotect, Transperfect o CPSL son encargadas de proveer de traducción e interpretación en distintos ámbitos del Estado, como al Ministerio de Justicia, o al Ministerio de Exteriores. A pesar de que el trabajo de estas empresas es imprescindible para el funcionamiento de las leyes y el bienestar del individuo, cabe poner en cuestión la necesidad de que existan puestos fijos para traductores e intérpretes que sean formados específicamente en los distintos ámbitos donde trabajarán, ya que esto promoverá un mayor conocimiento de las dificultades y el tipo de soluciones que se darán en ciertas situaciones, consiguiendo así trabajadores preparados para el trabajo.

Aun así, sería inevitable el uso de traductores e intérpretes a través de empresas privadas, ya que siempre pueden encontrar lingüistas con una combinación de idiomas más complicada de mantener como un puesto fijo. No obstante, mantener un equipo de traductores e intérpretes para los extranjeros más numerosos viviendo en el país como marroquíes, rumanos, ingleses, e italianos (datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística referentes a 2021) sería de lo más recomendable para poder cumplir con las leyes referidas en los apartados anteriores, suponiendo así que los traductores e intérpretes encargados de trabajar en juicios, comisarías u otros, están especializados y formados en los temas en los que se verán envueltos.

2.2.3. La mediación intercultural en Andalucía: proyectos y ayudas para la integración de extranjeros

La mediación intercultural es el campo de trabajo mejor valorado de los tres nombrados. Son varias las leyes y programas que existen para la mejora en la calidad de la mediación que se da en cada comunidad. No obstante, cada comunidad debe crear proyectos haciendo

referencia a las necesidades específicas de su territorio, tales como los grupos de extranjeros más comunes, o los tipos de problemas que existen dependiendo de sus circunstancias. Siendo Andalucía una de las comunidades autónomas que más extranjeros reciben al año, es común que existan proyectos para la integración de los mismos. Bien es cierto que una gran cantidad de estos extranjeros son turistas estacionales, normalmente provenientes de países del norte de Europa, que se dedican al recorrido y disfrute de los paisajes andaluces. No obstante, la mayoría de los extranjeros que acuden a Andalucía y habitan en la comunidad durante largos periodos de tiempo son los temporeros e inmigrantes procedentes de países africanos o de Europa del Este.

En la página web de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía se recopila información variada sobre los distintos proyectos para la inclusión de los inmigrantes y temporeros. La Junta de Andalucía declara que la inmigración es algo que caracteriza a la comunidad andaluza, y que esta forma una parte fundamental de la estructura de su sociedad. Por esto mismo, y por el respeto que se debe tener a los derechos humanos, la riqueza que se adquiere al vivir en sociedades multiculturales, y la igualdad de todos los individuos dentro de la misma, se crearon distintos proyectos y subvenciones para estos colectivos.

Las subvenciones se dividen en tres tipos: subvenciones a entidades locales, subvenciones a entidades privadas para la realización de programas de acción social, y las subvenciones para el mantenimiento de entidades privadas dedicadas a la atención de personas. Las subvenciones a entidades locales financian los programas “que tengan como finalidad la mejora de las condiciones de vida de las personas migrantes y el fomento de la inclusión social”, además de promover el mantenimiento de albergues y servicios de acogida para los jornaleros que acuden a las localidades por temporadas (web de Junta de Andalucía, 2022). Las subvenciones a entidades privadas son dirigidas a aquellas organizaciones encargadas de proveer bienestar a los inmigrantes a través de personal formado en los temas específicos a tratar, tales como asesoramiento dependiendo de las condiciones, o también creando campañas de concienciación y sensibilización. Además, las entidades privadas también se encargan de la atención más individualizada de los inmigrantes, ayudándolos de esta manera en sus problemas sanitarios, administrativos, etc.

Las subvenciones otorgadas por la Junta de Andalucía son indispensables para la mejora en la calidad de vida de las personas inmigrantes, y en su relación con la comunidad en que se encuentran. Estas subvenciones permiten facilitar a los inmigrantes el acceso al mercado de la vivienda, o su acogida. Por otro lado, un objetivo que se tiene al crear estas subvenciones es que el inmigrante sea tratado igual a un español en todos los sentidos.

El siguiente proyecto que hemos de nombrar es el de la creación de Foros Provinciales. El *Decreto 219/2020*, de 21 de diciembre, por el que se regulan el Foro Andaluz y los Foros Provinciales, para la integración de las personas de origen migrante, donde se redactan distintas normas a tener en cuenta para la creación de proyectos de inclusión social de los inmigrantes, como «la Integración laboral, económica, social y cultural de los inmigrantes» y «la convivencia social, cultural y religiosa de todas las personas en Andalucía y el respeto a la diversidad cultural, de creencias y convicciones, fomentando las relaciones interculturales con pleno respeto a los valores y principios constitucionales» (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 2020). Los Foros Provinciales son llevados a cabo por la diputación de cada provincia de Andalucía y pretende representar y participar a nivel provincial en la política a favor de la inmigración y la diversidad cultural. En los Foros Provinciales se discuten diversos problemas y soluciones para conseguir la integración y bienestar de los inmigrantes. Esto supone realizar un seguimiento de las normas y proyectos llevados a cabo para cerciorarse de que lo propuesto esté teniendo éxito.

En la provincia de Huelva, gracias a los Foros Provinciales, ha sido aprobado recientemente un documento definitivo de intervención en asentamientos chabolistas, ya que se trata de un problema que ha sido denunciado incluso por la ONU. Entre las propuestas se encuentra la de pedir que los empresarios del sector agrícola “se comprometan a facilitar la vivienda a aquellas personas que trabajan en las fincas y que viven en infraviviendas, o que la Subdelegación del Gobierno de España elabore una estrategia para personas que no tienen permiso de residencia” (Huelva Información, 2021).

La Junta de Andalucía está llevando a cabo la Estrategia Andaluza para la Inmigración 2021-2025. Con esta estrategia se pretende planificar “las políticas que promueven la integración social de las personas migrantes, [...] pretendiendo desarrollar y fomentar la interacción entre las políticas claves que promueven su integración social y la promoción y fortalecimiento de una sociedad integradora y de convivencia intercultural” (Junta de Andalucía, 2021). Entre los objetivos se encuentran los siguientes:

- Impulsar la gestión de políticas públicas dirigidas a la inclusión social de la población migrante de Andalucía.
- Mejorar las políticas públicas existentes en materia de migraciones.
- Mejorar la respuesta de los servicios públicos, y así mejorar la calidad de vida de los migrantes.
- Garantizar la igualdad en los servicios básicos comunes, evitando la discriminación y segregación en todos los ámbitos.
- Proteger los derechos de los menores migrantes o refugiados.
- Llevar a cabo campañas de sensibilización y comunicación sobre las migraciones para fomentar el principio de igualdad de oportunidades y de trato.

Este plan de estrategia puede ser uno de los mejores proyectos de inclusión e integración de inmigrantes que han existido hasta el momento. No obstante, Andalucía lleva siendo un foco receptor de inmigrantes desde principios de los 2000, tanto de jornaleros por temporadas, como de turistas culturales. Tan solo en el año 2021, tras haber sido noticia por la ONU debido a las pésimas condiciones en que se encontraban los temporeros, se decidió ejercer un plan de actuación para mejorar la calidad de vida de estas personas. Con el objetivo de garantizar la igualdad y evitar la segregación de los extranjeros se podrá ofrecer más calidad de vida durante la estancia y residencia de los nuevos ciudadanos, temporales o no, ya que esto permitirá que los inmigrantes puedan alojarse en viviendas dignas, el uso de los servicios sanitarios como cualquier otro español, y les serán ofrecidas las mismas ayudas y condiciones para la educación, tanto de adultos como de menores, promoviendo así la inclusión de los mismos en la cultura española.

En cuanto a la mediación intercultural en el ámbito educativo, la Junta de Andalucía propone una serie de estrategias, proyectos y subvenciones para la integración de los nuevos alumnos extranjeros a las aulas de cada provincia. Lo primero que se ofrece en este tipo de situaciones son plazas escolares. Todo menor extranjero debe ser escolarizado con el interés de que se sienta integrado en la nueva sociedad donde vive desde el primer momento. La viceconsejera de Educación de la Junta de Andalucía, Carmen Castillo, describió en una entrevista a Canal Sur el proceso que seguían con los menores hijos de temporeros:

Quando una familia llega, llega un niño, un menor, automáticamente se le escolariza en el municipio donde vaya a residir [...] Este es un proceso que en Andalucía es normal, porque tenemos movimientos de población sobre todo en provincias que están vinculadas también a la agricultura, simplemente a los movimientos migratorios normales que rondan en las provincias de Almería, Huelva, Málaga [...] Cuando llega un menor se escolariza simplemente porque tiene todo el derecho del mundo a recibir una educación de calidad con independencia de su situación. (marzo 2022)

La viceconsejera no se refería solamente a los menores inmigrantes hijos de temporeros, sino que también hacía referencia a la nueva oleada de inmigración que estamos recibiendo en España a raíz de la invasión rusa en territorio ucraniano que estalló en febrero del 2022. Tal y como comenta, debido a que Andalucía siempre ha sido tierra de migrantes, el proceso de escolarizar a nuevos alumnos en centros andaluces se encuentra regularizado por parte de las delegaciones provinciales. Carmen Castillo explica que los pasos a seguir para la escolarización de los menores son, en primer lugar, solicitar plaza escolar para el menor en el municipio donde se encuentren residiendo. En segundo lugar, se estudia el caso personal del menor y su familia; si, por ejemplo, se trata de una familia de temporeros, si son refugiados procedentes de lugares en guerra, o si están en proceso de arraigo. En tercer lugar, se investiga cuál sería la mejor opción para el caso del supuesto menor para así conseguir que se adapte lo más rápidamente posible. En cuarto lugar, los trabajadores del centro escolar denominados orientadores, son los encargados de estudiar más profundamente el caso del menor, como puede ser su conocimiento del idioma oficial para el lugar de residencia, su nivel en distintas asignaturas, o su estado psicológico. El último término de evaluación puede ser uno de los más importantes, ya que muchos menores se ven forzados a dejar sus países, o incluso a sus familias, con la idea de prosperar en su nuevo lugar de residencia. Muchos llegan como refugiados de países en guerra, donde han podido presenciar actos de violencia masiva, o han sufrido la pérdida de algún familiar cercano. Las circunstancias de cada persona son distintas y, dependiendo de las mismas, es conveniente evaluar el tipo de problemas que pueden aparecer a la hora de situar al menor en un tipo de aula. Por lo que, el modelo de escolarización para inmigrantes, es un proceso común que se acostumbra a realizar todos los años en las distintas provincias andaluzas.

A pesar de que los centros educativos normalicen la entrada del nuevo alumno, se puede contemplar la segregación que sufren estos mismos durante los primeros meses, o incluso años, que se encuentran en el nuevo centro. Entre los distintos planes e iniciativas que se llevan a cabo en los colegios e institutos gracias a las subvenciones otorgadas por la Junta de Andalucía se encuentra el proyecto referente a la Orden de 15 de enero de 2007 por la que se regulan las medidas y actuaciones a desarrollar para la atención al alumnado inmigrante y, especialmente, las Aulas Temporales de Adaptación Lingüística. En esta orden se describen las distintas medidas y actuaciones para favorecer el valor de la interculturalidad y todos los beneficios que esta conlleva. Incluidas en estas medidas se encuentran la obligatoriedad pro parte del cuerpo docente de crear y adaptar ciertas áreas de las asignaturas para que, en el caso de tener alumnos inmigrantes, estos puedan adaptarse detenidamente al nivel de trabajo actual en la clase asignada. Los centros educativos deben plantearse una serie de objetivos a principio de año que deberán ser analizados al final del curso escolar, con la intención de estudiar si se ha cumplido con lo esperado o si, en su defecto, siguen siendo necesarias las mejoras en cuanto a la adaptación de alumnos inmigrantes. En el artículo 2, apartado 7 de la orden se explica que “en ningún caso de autorizarán agrupamientos estables del alumnado a causa del desconocimiento de la lengua, el desfase curricular o cualesquiera otros motivos o características ligadas a la desventaja sociocultural del alumnado inmigrante” (Junta de Andalucía, 2007). Como método de integración a la nueva sociedad en que se encuentra el alumno inmigrante puede tener sus consecuencias positivas y negativas. Cuando el nuevo alumno desconoce el idioma oficial pueden darse las siguientes situaciones: la primera será que el alumno se adapte a las clases y, con la ayuda de compañeros y profesores, consiga alcanzar el nivel tanto lingüístico, como académico del aula en que se encuentra; la segunda opción, menos alentadora y lo que suele ocurrir más a menudo, es que el alumno inmigrante se encuentre segregado del resto de sus compañeros, ya que su nivel lingüístico y académico se diferencia en gran cantidad al del aula en que está situado.

No existe una forma ideal de incluir al alumno en el ritmo cotidiano de las clases, ya que cada persona se adaptará de maneras distintas y no todo funcionará igual para cada uno. Se explica en un artículo de Mohamed Chamseddine (2020, p. 370) que la colocación de los alumnos únicamente en las aulas de adaptación lingüística “no facilitan la integración sociocultural del alumnado migrante como se pretendía en un principio, teniendo en cuenta que el apoyo se realiza fuera del aula ordinaria, siguiendo las directrices del enfoque segregacionista que genera aislamiento y desconexión”. El autor describe que lo idóneo sería implementar el modelo inclusivo con la intención de que los alumnos migrantes se vean inmersos en el escenario complejo donde deben adaptarse y conseguir una identidad comunitaria. No obstante, los docentes llevan años denunciando la gran cantidad de alumnos que se pueden contar en una clase española, ya sea en centros de educación primaria, como secundaria; a veces se llegan a contar más de 30 alumnos. Esto supone que los docentes no puedan dedicar el tiempo necesario a cada uno de sus alumnos con intención de que estos mismos alcancen el nivel necesario para que, de manera colectiva, puedan seguir avanzando en el temario, y mucho menos intentando comunicarse con los nuevos alumnos que desconocen la lengua vehicular. En el caso de incluir directamente al alumno migrante en las clases, esto debería estar muy regulado, realizando pruebas de adaptación continuamente, y teniendo la posibilidad de contar con mediadores interculturales en el centro para facilitar la comunicación y organización de las clases adaptadas a los nuevos alumnos.

Como norma general, los nuevos alumnos deben pasar unas pruebas de adaptación antes de poder designarlos a una clase. En el caso de que no conozcan el idioma oficial del territorio, estos deben atender al Aula Temporal de Adaptación Lingüística (ATAL), que es un programa donde se acoge al alumno inmigrante, se le enseña español como lengua vehicular y se encargan de mantener presente la cultura origen (Junta de Andalucía, 2007). En la provincia de Huelva, en el pasado noviembre de 2021, se contabilizaban 382 alumnos que llegaron a los centros de educación onubenses sin saber español. En ese momento eran veinte los docentes designados para las ATAL de la provincia de Huelva, pero los alumnos no se encuentran todos en el mismo centro, sino que en un centro puede haber diez alumnos, y en otro centro de una localidad cercana otros diez alumnos, etc. (Huelva Información, 2021). Los docentes de las ATAL no permanecen en el mismo centro todos los días, sino que van recorriendo los distintos centros en los que tienen asignados alumnos. Esto puede provocar que la atención a los alumnos inmigrantes no sea la que realmente necesitan, ya que los docentes podrían abarcar mucho más si pudieran tener contacto con los alumnos con continuidad. Además, uno de los requisitos para proveer de un profesor ATAL a un centro escolar, es que el centro debe tener mínimo 10 alumnos inmigrantes que necesiten estos servicios; esto supone que los centros escolares que no lleguen al número de alumnos inmigrantes requeridos no obtendrán ayuda para disponer de una educación en el idioma vehicular a sus nuevos alumnos, causando un mayor retraso en la integración y adaptación de los mismos en la institución. Aunque el proyecto de las ATAL lleva vigente desde el 2007, existen muchas reformas que se podrían hacer para obtener mejores resultados. El autor del artículo explica la falta de formación especializada de los profesionales encargados de estas aulas, que a menudo se ven desbordados con cierto tipo de situaciones, ya que carecen de especialización en educación intercultural. Propone que “lo que importa es formar a profesionales para afrontar las nuevas realidades en los centros educativos, y que sean capaces de generar diálogos críticos y resilientes entre alumnados procedentes de diversas culturas” (2020, p. 371). Chamseddine recalca la discontinuidad de los docentes con experiencia en los centros, ya que suelen ser plazas rotativas que a menudo ocupan profesores noveles en desconocimiento del tipo de situaciones que pueden darse en una clase intercultural.

Además, cabe mencionar la necesidad de contar con mediadores interculturales en cada centro educativo para promover la comunicación apropiada no solo con el alumno sino también

con sus familias y el equipo directivo del centro. Una buena organización para la enseñanza de los alumnos inmigrantes solamente podrá ser llevada a cabo una vez se comprenda las circunstancias de los menores y sus familias en su totalidad, contando con las diferencias en las culturas y escuchando las propuestas por parte del mediador, conocedor de ambas culturas y puente entre las dos partes. Mohamed explica que el “liderazgo inclusivo y transformador de la realidad social permite clarificar peculiaridades culturales y eliminar las barreras lingüísticas para impulsar los cauces participativos que consoliden la convivencia intercultural en los contextos escolares” (2020, p. 371). Así termina el autor dando una definición para el papel del mediador intercultural en los centros educativos: No es una mera traducción simultánea o escrita, ni es sólo un instrumento de resolución de conflictos de carácter cultural, sino un proceso que promueve estrategias de participación, intercambio e interacción cuyo propósito es el conocimiento, el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural desde la igualdad de oportunidades para lograr la convivencia, la cohesión y la transformación social productiva (2020, p. 372).

La posición de mediador intercultural no es fija en los centros escolares. Como método de ayuda a los colegios e institutos en este tipo de situaciones, la Junta de Andalucía lleva a cabo un programa de ayudas dirigidas a entidades sin ánimo de lucro para la mediación intercultural en centros docentes públicos con el fin de que desarrollen proyectos y actividades encaminadas a la interculturalidad. Sin embargo, para el curso actual, 2021/2022, estas ayudas no fueron concedidas a la provincia de Huelva. Las provincias y organizaciones beneficiarias en esta ocasión fueron las de Almería, Málaga, Cádiz y Granada. Esto significa que en la provincia de Huelva una vez más se verá reflejada la falta de mediadores interculturales, o la escasez de los mismos, provocando así que los nuevos alumnos inmigrantes no consigan adaptarse como es debido a los centros educativos y, en el peor de los casos, uniéndose a los altos números de abandono escolar. Por otro lado, cabe mencionar que teóricamente la mediación intercultural se plantea como una acción preventiva de los posibles choques culturales (Rodrigo, Fernández-Larragueta y Fernández-Sierra, 2018, p. 352), pero a menudo los centros escolares demandan la necesidad de un mediador intercultural tras haber presenciado problemas con el nuevo alumno. Los autores del estudio sobre mediación intercultural en colegios de Andalucía comentan que, la atención tardía al alumno inmigrante tras haberse dado situaciones negativas en el centro, y “culpabilizarle de no adaptarse al medio y visibilizar las diferencias frente al grupo sacándolos del aula, produce un mensaje subliminal capaz de recordar al alumnado inmigrante que no pertenece al grupo, minimizando la posibilidad de una inclusión real.” (2018, p. 353). Como añadido al problema, los mismos autores explican que la falta de conocimiento sobre las labores de un mediador intercultural por parte de los mismos docentes, que son también encargados de trabajar en la inclusión del alumno, provoca el mal uso de estos profesionales, creyendo que sus tareas en el centro escolar es la de resolución de conflictos y comunicador en el idioma del alumno y su familia. Es por ello que es importante contar con facilidades para la inclusión de un mediador intercultural al centro escolar en el momento en que la dirección conoce los datos del nuevo alumno, y no tras las vivencias problemáticas que se pueden llegar a presenciar.

En cuanto a la mediación intercultural en el mundo laboral sí se pueden encontrar más ayudas. Por un lado, la Junta de Andalucía a través de la Dirección General de Políticas Migratorias ha impulsado un programa para dar una mejor atención sociosanitaria a las trabajadoras temporales. Este programa fue lanzado como un contrato de licitación abierta que, en el presente año, ha ganado Cruz Roja. Esta ONG será la encargada de facilitar la comunicación entre trabajadoras temporeras marroquíes y los representantes de las empresas. Antonio Sanz, el viceconsejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior, afirma que el periodo de ejecución se dará durante dos campañas completas, lo que “aportará estabilidad y

continuidad, y supondrá ampliar los meses de atención a estas mujeres desde las primeras llegadas de trabajadoras” (Junta de Andalucía, 2021). Además, el viceconsejero explica que “Este servicio cubre las necesidades detectadas con las temporeras marroquíes y ha supuesto un acompañamiento significativo para que su estancia en Andalucía transcurra en condiciones dignas y de normalidad”, con intención de que las mediadoras puedan ayudar a las temporeras en casos especiales como lo fue el cierre de las fronteras debido a la pandemia por Covid-19. De esa manera pudieron gestionar el retorno de las mismas a su país de origen.

El programa se compromete a acompañar a las mujeres marroquíes desde el puerto donde llegan, comenzando el proceso de adaptación y explicación de distintas cuestiones de importancia para el bienestar de las mismas en territorio español. Toda la información se da en varios idiomas para prevenir el aislamiento o desinformación. Además, se ha habilitado un teléfono donde se atenderá en español y árabe que funcionará todos los días de la semana, y las 24 horas del día. La delegación de Cruz Roja de Huelva lleva haciéndose cargo de la mediación con temporeros desde el 2002 a través de distintas iniciativas, pero es la primera vez que obtienen un contrato con la Junta de Andalucía para poder ayudar en mejores condiciones a los trabajadores (Huelva Información, 2022). Este nuevo servicio de mediación supone un trato de calidad tanto para las temporeras como para los empresarios. No obstante, son un total de siete mediadoras interculturales las dedicadas a este proyecto. Teniendo en cuenta que el total de temporeras contratadas en origen para la campaña de la fresa onubense en 2022 es de 12500, el servicio de siete mediadoras parece un tanto escaso. Es importante que el gobierno finalmente haya llegado a la conclusión de que es necesario invertir en este tipo de proyectos para favorecer el proceso de contratación en origen y durante la estancia de los trabajadores en la provincia, pero es evidente que es necesario invertir aún más dinero para poder ofrecer un servicio eficaz que ayude a resolver los problemas causados por diferencias culturales.

Interfresa, que es la Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza, preparó y lanzó en el 2018 el Plan de Responsabilidad Ético, Laboral, Social y de Igualdad de Interfresa. Este plan se creó como respuesta a los problemas que surgían en este sector, creando así una herramienta de autocontrol para conseguir la satisfacción de todos los implicados en el mismo sector, como los jornaleros, los agricultores, las empresas, las asociaciones, etc. Con este plan, se espera poder contar con un escenario en el que se aprecie el respeto, la ética laboral y el compromiso social entre los gobiernos de España y Marruecos (Grufresa, 2021). Uno de las características más importantes de este plan es la contratación de consultores de integración. Según la Orden Gecco por la que se regula la contratación en origen, todas las empresas deben proveer de ayuda sociosanitaria a los trabajadores contratados durante su estancia en la provincia onubense. Es por ello que Interfresa decidió promover este nuevo plan para la mejora del trato a los trabajadores y la mediación con sus empleadores, y viceversa. Según el plan, las características personales de los consultores de integración son las siguientes:

- El consultor de integración será un ente dependiente directamente de Interfresa.
- El consultor de integración a designar por Interfresa, oído al sector, deberá conocer perfectamente el idioma de los jornaleros que vaya a tener a su cargo para así asegurar la convivencia y el dialogo comunitario.
- El consultor tendrá funciones de asesoría y apoyo para los trabajadores, [...] independientemente de su origen, tipo de contrato o funciones a desempeñar.
- El consultor transcribirá y comunicará el conflicto a la Interprofesional, sin sancionar ni juzgar. Será pues un ente correctivo y previo a la vía legal.

- Se nombrará a un consultor de integración por localidad para asegurar una atención exhaustiva y focalizada. Por tanto, se contará con un equipo aproximado de 12-14 consultores en la provincia de Huelva, susceptible de alteración según concurrencia y necesidad.

- Los consultores que tengan asignadas localidades contiguas y que conozcan idiomas diferentes deberán aunar su trabajo dando cobertura simultánea a las diferentes localidades.

- El consultor de integración realizará una visita semanal a cada explotación agraria sita en la localidad asignada.

En resumen, los consultores de integración tienen funciones de mediadores interculturales, pero no necesariamente deben estar formados en ello, ya que también se dedican a la mediación laboral. Se puede apreciar cómo se tiene una falsa creencia de que cualquier persona conocedora del idioma vehicular y del idioma de los trabajadores es apta para estos trabajos, sin tener en cuenta el tipo de especialización o conocimientos que deben tener para mediar en temas sanitarios, jurídicos o administrativos. Bien es cierto que estos trabajadores reciben una formación de tres semanas previamente a comenzar en el puesto de trabajo, pero la realidad es que, aparte de los consultores de integración, en este tipo de sectores laborales sería ideal contar con traductores o intérpretes con intención de que, tanto los trabajadores como los empleadores, puedan comunicarse sin problemas, usando como puente a una persona formada especialmente en este tipo de situaciones, culturas e idiomas, tal y como lo son los intérpretes de los servicios públicos.

Por último, se debe mencionar la rama de la mediación intercultural en el ámbito sanitario. Es uno de los sectores en que más se diferencian las distintas culturas, ya que no solo existen diferencias en los sistemas de salud, sino que también se han de tener en cuenta los factores étnicos, lingüísticos y religiosos (Lázaro y Tejero, 2017, p. 100). La Junta de Andalucía lanzó en 2009 una guía dedicada a la formación en interculturalidad en las administraciones públicas andaluzas: FORINTER. Esta contiene materiales didácticos sobre la interculturalidad en el ámbito de la salud. En sus páginas explican las distintas concesiones que tienen los inmigrantes sobre ciertas prácticas o enfermedades dependiendo de su cultura. Uno de los ejemplos que se menciona es el de la salud reproductiva y sexual, y cómo se deben tratar estos casos teniendo en cuenta la procedencia de la mujer inmigrante, y adaptando la consulta a sus necesidades sin provocar malestar en el paciente. Además, la Junta de Andalucía también cuenta con un Manual de Atención Sanitaria a Inmigrantes, donde se relatan las distintas leyes que amparan al inmigrante y donde explican las dificultades que pueden tener los mismos a la hora de obtener asistencia sanitaria. En el manual dan a conocer un nuevo término, *medicina transcultural*, y lo definen de la siguiente manera: “como los conocimientos médicos y de comunicación aplicados entre un profesional sanitario de un determinado grupo étnico y un paciente de otro y que abarca tanto aspectos físicos, psicológicos y sociales como aspectos de la cultura, religión o etnia.” (MASI, 2007, p. 61). Sería de conveniencia común que todos los médicos tuvieran formación en la atención al inmigrante, pero lo cierto es que esto debería ser más un tema de especialización. Como no es posible que exista este tipo de médico en cada centro sanitario, lo ideal es contar con mediadores interculturales que, a pesar de su falta de conocimiento de los idiomas extranjeros, tiene formación especializada en los temas más disputables entre distintas culturas.

2.2.4. La traducción e interpretación en los Servicios Públicos de Andalucía

Andalucía es una de las Comunidades Autónomas con más extranjeros empadronados de España. No obstante, es importante destacar que muchos de los extranjeros residiendo en las provincias andaluzas carecen de los papeles administrativos necesarios para poder residir legalmente (Martín, 2006, p. 131), por lo que, realmente, el número de personas extranjeras

viviendo en Andalucía es aún mayor. Bien es cierto que conociendo la cantidad de extranjeros que posiblemente desconozcan el idioma español, los Servicios Públicos deberían estar preparados para aceptar todas las solicitudes provenientes de los mismos en sus respectivos idiomas a ser posible. Es común que el inmigrante recién llegado al país no se pueda comunicar en el idioma oficial y que le lleve un tiempo poder aprender debidamente el idioma. No obstante, durante esos primeros meses, el inmigrante extranjero necesitará llevar a cabo distintos procesos administrativos, acudir al médico, apuntar al colegio a sus hijos, si los tienen, etc. Por el otro lado de la moneda, Andalucía es una de las comunidades de mayor atracción turística, a la que los ciudadanos de los países más ricos y nórdicos de Europa viajan para disfrutar del ambiente mediterráneo. Los turistas no necesitarán pasar por el mismo tipo de procedimientos que los inmigrantes, pero sí necesitarán usar los Servicios Públicos en algunas ocasiones, mayormente los servicios sanitarios de emergencia.

La traducción e interpretación en la Comunidad Autónoma de Andalucía ha pasado por varias etapas. Al principio, el servicio de traductores e intérpretes se daba mediante la Fundación Progreso y Salud, que a su vez subcontractaba traductores e intérpretes de ONG mediante los convenios que ya tenían (Martín, 2006, pp. 133-134). En el año 2003 se dio comienzo a la privatización de los servicios de traducción e interpretación judiciales mediante los concursos públicos de licitaciones, lo que poco a poco provocó una privatización de estos servicios también en los ámbitos sanitarios y educativos. No obstante, Calvo y Vigier (2016, p. 15) afirman que “no todas las licitaciones han conseguido garantizar unos niveles de calidad aceptables y parecen haberse mermado hasta límites insostenibles las condiciones laborales de los profesionales”. Mediante la privatización y la subcontratación de los traductores e intérpretes lo único que se ha conseguido es la poca accesibilidad a los mismos, ya que lo que se busca realmente es que estos estén reconocidos por el estado como una profesión necesaria, porque, tal y como describieron Calvo y Vigier (ibid.), “estas empresas han establecido los cánones ya habituales de beneficio, en una cadena en la que el intérprete es el último eslabón”.

En el ámbito sanitario andaluz, los médicos ya contaban en 2009 con un servicio de teleinterpretación que pertenecía al servicio general de atención a la ciudadanía, Salud Responde. Según Calvo y Vigier (ibid.), el servicio ofrecía la interpretación en línea de 46 idiomas durante las 24 horas del día. No obstante, ya en el 2015 se realizó un estudio en tres hospitales sevillanos en el que se recogía la percepción de los médicos a la hora de usar este servicio de teleinterpretación. Se comprendió que “si bien el servicio telefónico del SAS está disponible, las respuestas de estos facultativos ilustran que el servicio actual no les resulta del todo eficaz y no recurren a él siempre que hay un paciente alófono” (Calvo y Vigier, 2016: p. 17). Además, se llegó a la conclusión de que los médicos preferían la presencia física del intérprete en la consulta con el fin de que la comunicación fluyera correctamente. Actualmente, la página web del servicio asegura un “Servicio de traducción lingüística que ofrece la atención en 64 idiomas para las personas que no hablan español y pueden recibir asistencia sanitaria en su lengua desde cualquier centro” durante las 24 horas del día, todos los días del año y desde cualquier lugar de Andalucía. Por otro lado, existe otro servicio de tele-traducción de Salud Responde con otro número de contacto que afirma ofertar tele-traducción simultánea hasta en 37 idiomas, también las 24 horas del día de los 365 días del año.

A pesar de la existencia de servicios telefónicos para la asistencia lingüística en las consultas médicas, existen testimonios del poco uso que finalmente se le da. Los sanitarios muchas veces optan por las soluciones *ad hoc*, ya que el tiempo en la consulta escasea y los tiempos de espera al teléfono suelen ser largos. Además, la mayoría de pacientes extranjeros suelen acudir al médico con una persona que comprende ambos idiomas, como los amigos o familiares del mismo. Otro punto importante es que la tele-traducción priva al intérprete de

visualizar la comunicación no verbal, tales como gestos, expresiones o miradas. Por lo que se llega a la conclusión de que los sanitarios evitan el uso de estos servicios por cuestiones de gestión, tanto del servicio como tal, como de las consultas médicas, y se le une la falta de interpretación en cuanto a la comunicación no verbal.

En el ámbito de los servicios sociales andaluces no encontramos servicios telefónicos de traducción e interpretación. Estos servicios los ofrecen los ayuntamientos de cada localidad, y son los mismos los que tienen que decidir si deben contratar a un intérprete o no. Calvo y Vigier (ibid.) ya explicaron esto de la siguiente manera:

se puede deducir que la presencia de mediadores e intérpretes en cada administración Municipal, con responsabilidades relacionadas con Asuntos Sociales y Educación, depende de la voluntad o posibilidad de cada ayuntamiento, por lo que la situación no es homogénea en este sentido. (p. 21)

Lo ideal sería que los ayuntamientos también tuvieran acceso a servicios de traducción e interpretación, ya sea telefónica o presencial, para poder buscar el bienestar del residente que acude en busca de ayuda profesional.

La provincia de Huelva recibe anualmente miles de temporeros que viajan a España para trabajar en las distintas campañas frutícolas. No obstante, como se podrá apreciar en el apartado 4, gracias al análisis de las encuestas realizadas a proveedores de los servicios públicos onubenses, la asistencia lingüística a la que pueden acceder durante las consultas o visitas al ayuntamiento es escasa, y las opciones que existen suelen ser de poca utilidad debido a la mala gestión del servicio. El análisis que verán en el apartado 4 pretende dar visibilidad a las opiniones de sanitarios y trabajadores de los servicios sociales de la provincia de Huelva sobre la traducción e interpretación en los mismos. Mediante las respuestas recibidas no se puede afirmar con exactitud la falta de unos servicios de traducción e interpretación que sean adecuados para la realidad que se vive en Huelva. Para poder afirmar y reivindicar esta falta, sería necesario difundir el estudio y la encuesta a una mayor cantidad de trabajadores de los servicios públicos españoles.

2.3. Los temporeros en Huelva: contextualización y características sobre su tiempo de residencia en la provincia

La historia de los temporeros extranjeros en Huelva se remonta hace más de veinte años, cuando debido a varios factores de ámbito social, situacional, cultural, climático y de desarrollo de la demanda laboral, las personas extranjeras decidieron fijar a España como un lugar óptimo al que migrar. Como España se encontraba en pleno desarrollo, los puestos laborales en la agricultura dejaron de tener trabajadores, ya que se mudaban a otras profesiones. Es por ello que a finales de la década de los 80 llegaron tantos extranjeros procedentes de África del norte y subsahariana, además de contar con jornaleros portugueses (Gordo, 2009). Según describe Juan Manuel Romero Valiente (2003), fue a “partir del año 1995 que gracias a un contexto económico más favorable el proceso inmigratorio toma impulso que se mantiene hasta día de hoy, pasando de 542.314 inmigrantes en 1996, a 1.572.017 inmigrantes en 2001” (p, 232).

En el año 2000 se aprobó una Ley de Extranjería que incorporaba el procedimiento de contratación en origen una vez los recursos autóctonos existentes terminaran. Fue por ello que se optó por este tipo de contrataciones, donde se podría calcular cuántos trabajadores necesitarían durante las campañas, y a cuántos trabajadores se podían acoger en buenas condiciones en las localidades contratadoras.

Según afirman Torres, Allepuz y Gordo (2014),

La provincia de Huelva es la que más ha apostado por esta vía de contratación [...] Las faenas que estos desempeñan, el grueso llega para la recolección de la cosecha, básicamente de fresas y en los

últimos años también de arándanos, frambuesas, kakis, melocotones, naranjos y mandarinos. No obstante, las plantaciones de fresas también se incrementaron. (p. 20)

La procedencia de estos trabajadores se ve regulada también por la Ley de Extranjería, donde se comunica que tienen preferencia para contratación en origen los países con los que España haya firmado acuerdos de regulación y ordenación de flujos migratorios. Antes de que Polonia, Bulgaria y Rumanía entraran a la Unión Europea, se contaba más con los trabajadores de estos países. Luego se comenzó a contratar a trabajadores procedentes de países de Sudamérica, como El Salvador, Honduras, Perú, y Argentina.

Actualmente, el método de contratación existente en España para estos tipos de trabajos agrícolas es el de contratación en origen. Aunque siempre se cuenta primero con los trabajadores de las localidades, existe un porcentaje aprobado por la ley en el que se permite realizar las contrataciones en origen en países como Rumanía, Polonia, Ucrania y Marruecos. Esta forma de reclutamiento supone varias ventajas en cuanto a la estabilidad de los trabajadores para seguir en el puesto, lo que también promueve la contratación de personas que ya han sido formados en el desempeño del trabajo y conocen con detalle el funcionamiento de los procesos de recolecta de frutas, ya que son personas que ya han trabajado en este tipo de campañas anteriormente. A este tipo de trabajadores se les llama “repetidores”, porque se les suele contratar para la misma campaña año tras año, consiguiendo así mano de obra apenas conflictiva, que asume los aspectos de los contratos ofertados y que su rendimiento es alto y prolongado para toda la campaña (Torres, Allepuz y Gordo, 2014, p. 22).

A finales del año 2021 se comenzó un nuevo proyecto de la Orden Gecco para la gestión colectiva de contrataciones en origen en Honduras y Ecuador. Esta orden ya existía previamente para la contratación de temporeras en Marruecos, pero este año han decidido añadir países latinoamericanos con la intención de evitar problemas en el caso de que la situación entre los gobiernos de España y Marruecos empeore. Han sido un total de 500 nuevos temporeros provenientes de estos dos países que han llegado a España con la intención de trabajar en la campaña de frutos rojos de 2021 y, tras realizar su trabajo, volverán a sus países de origen. Los empresarios acuden a estos países en busca de trabajadores, ya que la producción interior en los mismos no es tan amplia para dar trabajo a todos sus habitantes. Se comprometen, tanto los empresarios como los trabajadores, a que los trabajadores regresen a sus países de procedencia una vez finalizada su labor en el campo. Esta orden fue aprobada con intención de poder regular la migración y que sea segura y ordenada, a la vez que promoverá la mejora de las situaciones de los trabajadores.

2.3.1. Características de la contratación en origen

A finales del año 2019 se publicó en el BOE la Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020. Esta orden tiene el objetivo de regular las características del proceso de contratación, los documentos necesarios para su propia ejecución, tanto para los empresarios como para los trabajadores, y las propias características del contrato con respecto a las funciones del trabajador y las facilidades otorgadas para el viaje y alojamiento.

En el Artículo 3 de la orden se explican las garantías para los trabajadores. Entre ellas, se encuentran dos condiciones que deben ser garantizadas por el empleador:

- 1) La actividad continuada durante la vigencia de la autorización solicitada.
- 2) El cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo.

Además, existen cuatro obligaciones empresariales de las que también se debe encargar el empleador:

- 1) Un alojamiento adecuado para el trabajador durante la vigencia del contrato.
- 2) La organización de los viajes de ida y vuelta a su país de origen, encargándose del gasto inicial.
- 3) La actuación diligente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen una vez terminada la vigencia de su contrato.
- 4) La prestación de acompañamiento, asistencia e información básica sobre las características de su contratación y demás documentos a los trabajadores.

La primera obligación empresarial que se puede leer comprende una serie de anexos que suponen la total regulación de que los trabajadores puedan vivir en condiciones dignas durante la temporada de trabajo. Según la ley, los trabajadores deben poder habitar en un sitio donde el agua potable sea accesible, haya electricidad, luz y calefacción, sean viviendas hechas con materiales resistentes y que hayan pasado controles de seguridad. Aparte de las características correspondientes a la legislación en accesibilidad y habitabilidad, se hacen una serie de recomendaciones sobre los modos de organizar a los trabajadores dentro de las viviendas. Por ejemplo, el texto dice que “es conveniente que los alojamientos con capacidad superior a 50 plazas tuviesen un coordinador contratado por la empresa para realizar tareas propias de su función”. En este tipo de viviendas se suelen juntas personas de distintas culturas, por lo que la aparición de conflictos entre ellos es constante. No obstante, el uso de un coordinador podría disminuir los problemas mediante la mediación intercultural. Lo ideal sería que el coordinador contara con un intérprete, porque además de que los trabajadores pertenezcan a distintas culturas, estos hablan distintos idiomas, lo que puede suponer la aparición de más conflictos solamente por la no comprensión entre ellos. Otro ejemplo de recomendación sería el de que “los alojamientos dispongan de normas de régimen interno, en el idioma de los usuarios expuestas en los lugares visibles que recojan los derechos y obligaciones de los alojados, régimen de visitas, uso de instalaciones, funcionamiento de aparatos y equipos”. Este consejo es el único apartado en el que se nombra la necesidad de tener textos adaptados a los idiomas de los trabajadores, a pesar de que los trabajadores ya hayan pasado por un proceso de selección, un viaje, la adaptación al trabajo, formación, etc., la necesidad de un intérprete, traductor o contar con los documentos traducidos nunca se nombra. Además, se nombra la obligación de prestar acompañamiento, asistencia e información básica sobre la contratación, pero no dan a entender que esta ayuda va a ser otorgada por una persona conocedora de ambas culturas e idiomas, lo que parece realmente necesario dada la complejidad del asunto. En este acompañamiento y asistencia debería incluirse también la asistencia junto al trabajador a la hora de acudir a los Servicios Públicos, tales como la policía o los centros sanitarios, para poder servir de mediador e intérprete entre el trabajador temporero y el personal de los Servicios Públicos.

El método de selección de trabajadores en el exterior se explica en el Artículo 9 de la orden. Este artículo dicta que será la Dirección General de Migraciones la encargada de valorar los expedientes de empleadores y la que remitirá las ofertas de trabajo al país que corresponda, además de organizar todo el proceso de selección de trabajadores. Una de las características de este proceso de selección es que no es estrictamente necesario acudir al sitio para la contratación de trabajadores, sino que se puede hacer mediante el estudio de los currículos de los trabajadores, entrevistas telefónicas o videoconferencias. Por otro lado, en el mismo artículo, nos explican que las ofertas serán orientadas hacia los países con los que España tiene “acuerdos de regulación y ordenación de flujos migratorios como Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania y República Dominicana”. Todo ello promueve que el proceso de contratación en origen sea legal y cumpla con los objetivos generales para mejorar el flujo migratorio circular.

La plenitud de estas normas sigue vigente hoy en día, ya que en el año siguiente se renovó la orden añadiendo ciertos comentarios y obligaciones referentes a las medidas de seguridad necesarias tras la pandemia por Covid-19 que llegó a España a mediados de marzo de 2020. Por lo que fue necesario tomar ciertas medidas para salvaguardar la salud de los trabajadores, aparte de mantener las anteriores donde se les garantizaba alojamiento, acompañamiento y el cumplimiento de las pautas del contrato.

A finales del año 2020, tras la pandemia, se publicó la Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021. En esta orden también se tenían los mismos objetivos que en la anterior, pero con las regulaciones añadidas a raíz de la pandemia por Covid-19, tales como garantizar la salud y seguridad de los trabajadores ante el virus. Durante ese periodo de tiempo se reconocieron a los trabajadores de temporadas agrícolas como trabajadores esenciales para el sector.

Debido a la pandemia, se establecieron tres nuevas medidas para la seguridad de los trabajadores ante el virus. La primera medida relata que los empresarios se aseguraran de crear plantillas que siempre realizaran sus trabajos y que convivieran juntas sin mezclarse con otras, para así poder evitar posibles contagios entre trabajadores de distintos grupos. La segunda medida relata que se debe cumplir con el deber de información y formación sobre las medidas de seguridad tomadas por los empleadores desde el inicio del proceso de selección y mantenerlos informados durante toda la campaña. La tercera relata la obligación por parte del empleador de cumplir con todas las medidas sanitarias exigidas en las fronteras.

Una de las nuevas obligaciones con origen tras la pandemia es la de garantizar “el acompañamiento hasta su efectiva salida de España por un representante del empleador que hable su idioma, les asista y pueda atender incidencias durante los regresos colectivos”. Esta medida se torna importante para el tema de este estudio, ya que resulta necesario el uso de una persona que conozca el idioma de los trabajadores. No obstante, en ningún momento se hace hincapié en que esta persona sea un traductor, intérprete o mediador. Esto puede mostrar cómo en la legislación actual los traductores e intérpretes aún no están reconocidos como profesionales, ya que según los requisitos para este trabajo tan importante como es el de acompañante de los trabajadores hasta sus hogares, tan solo es necesario hablar su idioma.

El hecho de que crean necesario una persona que hable el idioma de los trabajadores para servir como puente en la comunicación entre empresarios o trabajadores locales y los temporeros significa un paso hacia adelante en la integración de estas personas en el país donde trabajan. No obstante, mientras se disponga de tal manera como en la orden citada, este tipo de trabajos seguirán siendo realizados por personas que no están formadas en este tipo de situaciones, culturas y vocabulario, tal y como lo puede llegar a estar un traductor o intérprete que ha sido formado durante años para lo mismo.

Corcobado Cortés (2020, pp. 11-13) explica en su estudio los principales problemas de la contratación en origen. Estos se dividen en tres puntos distintos: el primero es el desconocimiento por parte de las temporeras sobre las condiciones legales, el convenio laboral, sus derechos como trabajadoras, las condiciones laborales o los mecanismos para exigirlos (p. 11). El segundo punto es el incumplimiento en el pago del sueldo establecido, además del pago de horas extras y condiciones de la jornada laboral, que en muchas ocasiones se ven obligadas a realizar sin poder protestar por el pago de las mismas. Por último, el continuo cambio de las condiciones del contrato y en ocasiones la inexistencia del mismo o una copia para los trabajadores, lo que genera problemas como jornadas de trabajo abusivas, ausencia de días de descanso, o salario menor al esperado (p.12). Por todo esto y la separación que sufren los

trabajadores del resto de los ciudadanos e instituciones, además de los abusos que sufren por parte de los empresarios, la autora dice lo siguiente:

a la detestable realidad vivida aquí en España y a su vulnerabilidad jurídica, se une su soledad y la falta de apoyo por parte de todo el entorno que les rodea: desde las instituciones, la justicia o las administraciones, hasta su propia familia. (p. 13)

Es por ello, que se ha dedicado el siguiente apartado a recoger los datos sobre el incumplimiento de las condiciones de los contratos en origen. De poco sirve tener tantas normativas y la regularización de esta migración controlada si en el proceso real de las mismas se ven inhabilitados los derechos establecidos mediante contratos de los trabajadores.

2.3.2. Incumplimiento de las condiciones de los contratos en origen

El pasado 7 de abril se celebró la primera Jornada Internacional de Reflexión sobre el Entorno Agrícola Onubense. En esta jornada se debatió sobre las posibles consecuencias tanto para empresarios como trabajadores de la nueva reforma laboral aprobada el 22 de marzo de 2022. Entre los intervinientes se encontraba Ana Pinto, portavoz del colectivo Jornaleras de Huelva en Lucha – Sindical Obrera Andaluza (SOA), que preguntó al público sobre las posibilidades de que se cumplan las nuevas normas de la reforma laboral, ya que en el pasado se aprobaron distintos apartados obligatorios en los contratos de los temporeros que no se cumplieron, tales como cobrar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), una jornada de 39 horas semanales o incluso el pago del kilometraje recorrido para llegar a las fincas. (Jornada Internacional de Reflexión sobre el Entorno Agrícola Onubense, abril 2022). También denunció la inexistencia de los días de descanso, ya que, si la producción necesita un número de frutos específico, los trabajadores no podrán parar hasta tenerlo completado.

El colectivo Jornaleras de Huelva en Lucha vela por los intereses y los derechos de los jornaleros onubenses, y los ayudan a luchar por los derechos que se les conceden una vez firman los contratos. Es mediante un trabajo de concienciación e información, tanto a los temporeros como a los ciudadanos onubenses, la manera en que han conseguido llamar la atención del público. Ya son muchas asociaciones que se han unido a ellas, por ejemplo, con la intención de asesorar jurídicamente en situaciones que requieran acción legal. El pasado mes de febrero de 2022 un trabajador hondureño, proveniente de la contratación en origen mediante la Orden Gecco, sufrió una lesión en la pierna, que fue denominada como una enfermedad común para los trabajadores del sector. A pesar de no encontrarse en condiciones de trabajar, el trabajador siguió con su jornada, ya que no le habían llamado para trabajar durante muchos días, aunque la actividad continuada sea una condición del contrato. Estos días que no trabajó no se le pagó su salario. Luego, cuando necesitó solicitar asistencia médica, nadie lo socorrió y fue obligado a asistir andando hasta el lugar, por un trayecto de más de dos horas a pie. Tras lo ocurrido, el trabajador decidió volver a su país, pero también pusieron trabas a que se fuera antes de terminar el periodo del contrato. Fue Jornaleras de Huelva en Lucha las que se encargaron de ayudar en todo momento al trabajador, alentando denunciar a la empresa a los encargados de Prelsi. Estos mismos fueron los que arreglaron el asunto. No obstante, este trabajador pudo terminar su estancia en España, pero muchos otros temporeros sufren las mismas condiciones, incluyendo entre ellas las pésimas construcciones en las que viven, donde a menudo el agua caliente no llega (La Mar de Onuba, 2022).

A pesar de que los contratos en origen estén regularizados y controlados por varios planes, muy a menudo los trabajadores sufren el incumplimiento de los mismos. El incumplimiento de las condiciones generales de los contratos de origen abarca también el tema de la vivienda

durante los meses de la temporada. Los empresarios son los encargados de proveer de viviendas con ciertas características a todos los contratados en sus países de origen, comprometiéndose a brindar una estancia en España lo más agradable posible. La mayoría de las veces las viviendas proporcionadas por los empresarios no cumplen con las normas básicas del contrato en cuanto a espacio y condiciones sanitarias. Han surgido a través de artículos en periódicos provinciales varios testimonios de los temporeros afectados por las pobres condiciones, tales como la falta de acceso a agua, espacios no higienizados previo al ingreso de nuevos temporeros, o cortes de luz y agua. Otro problema añadido es que las viviendas suelen encontrarse cerca de las fincas de trabajo, si no es dentro de la misma. Esto supone que los trabajadores tengan que andar kilómetros para llegar a los puntos de ocio más cercanos, donde también se encuentran los supermercados y farmacias. Algunos empresarios contratan servicios de transporte para poder llevar a los temporeros a hacer su compra, pero esto no ocurre habitualmente.

Por eso mismo, nos encontramos una vez más con la importancia que tiene el asociacionismo en este sector de trabajo. Hemos hablado previamente de la necesidad de asociaciones que aboguen por los derechos del traductor e intérprete en España, para así conseguir la regularización de los puestos de trabajo, pagados justamente. Lo mismo ocurre con el sector agrario, y es gracias a las asociaciones y sindicatos que luchan por el cumplimiento de las condiciones escritas en los contratos. En muchas ocasiones los trabajadores se niegan a denunciar las pésimas condiciones en que viven o trabajan por miedo a la pérdida del trabajo como único sustento de su familia. En ese tipo de situaciones son en las que Jornaleras de Huelva en Lucha, Abogadas Sociedad Cooperativa Andaluza, OXFAM, Mujeres de la Otra Orilla, Laboratoria, y otras muchas asociaciones que se dedican a reivindicar los derechos de otros sectores, dan un paso adelante y ayudan y asisten a los trabajadores en los procesos jurídicos, a la vez que defienden sus derechos laborales mediante el constante llamamiento a las masas de las injusticias que se cometen en este sector.

2.3.3. Los temporeros ilegales y sus condiciones de vida en localidades onubenses

En la provincia de Huelva no solamente encontramos a los temporeros contratados mediante la Orden Gecco en sus países de origen, sino que existen miles de trabajadores ilegales asentados en distintas localidades. La *Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo* y del Consejo regula las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros. Debido a esta directiva, los inmigrantes que llegan a España pueden permanecer en las localidades onubenses donde se encuentren sus puestos de trabajo. El problema es que a pesar de estar en el país legalmente, la mayoría no cuentan con permisos de trabajo, lo que los lleva a ofrecer sus servicios ilegalmente. Los empresarios de los campos freseros ven en la contratación de estos trabajadores grandes beneficios, ya que por ser trabajadores sin papeles no se ven obligados a pagarles el SMI. El convenio apunta que cada jornada laboral no debe “resultar inferior a 47,36 euros por jornada legal en la actividad” (SEPE, 2022), mientras que se han dado testimonios de distintos trabajadores que afirman haber cobrado en ocasiones la cantidad de 33 euros por jornada laboral sin contrato. Estas tarifas salariales no permiten que los inmigrantes tengan condiciones dignas tanto laborales como en la vivienda, lo que los lleva a habitar en lugares insalubres como lo son los asentamientos chabolistas.

Los temporeros inmigrantes llegan al país con la intención de trabajar en condiciones dignas. En España se necesita esta mano de obra inmigrante, ya que, como se comentó anteriormente, muchos españoles prefieren huir del sector agrícola y buscar trabajos en otros sectores con mejores condiciones. A pesar de lo necesario que es el trabajo de estas personas para poder proveer de alimento a la gran mayoría de países europeos, estos trabajadores carecen de viviendas dignas durante las temporadas. Esto se da por dos cuestiones distintas: la primera

es la falta de construcciones habilitadas para la convivencia de personas en las localidades donde se encuentran los empleos. Muchas de las localidades afectadas son pueblos donde las grandes construcciones o edificios altos no están contemplados, y las casas construidas no son accesibles porque pertenecen a la población del pueblo, que heredan las viviendas y van pasando de generación en generación. La segunda cuestión es la falta de responsabilidad por parte del empleador, ya que en la mayoría de normativas y planes para la regularización de estos trabajadores se expone como requisito proveer de viviendas dignas a los contratados. Bien es cierto que las normativas están creadas especialmente para los empleados contratados en origen, pero estos trabajadores ilegales realizan el mismo trabajo que los provenientes de la Orden Gecco y se establecen solamente por temporadas en las localidades contiguas. Las condiciones de unos y otros es similar, pero no existen normas regularizadoras para esta situación. Es así como podemos encontrar asentamientos chabolistas en varias localidades onubenses. Uno de los más conocidos internacionalmente es el de Lepe.

La autora Gordo Márquez (2003) explica en su estudio cuáles son los factores que convierten la vivienda en un problema. Son tres los problemas principales en la vivienda, siendo el primero la escasez de alojamiento debido al pequeño tamaño de los municipios donde se encuentran las fincas, tales como Palos de la Frontera, Moguer, Lepe o Cartaya. El segundo factor es el alto precio de los alquileres que sí se dan en los municipios, conjunto a la habitabilidad de esas viviendas y, por último, la reticencia a alquilar estas mismas al perfil de temporero (p. 6).

Previamente se había comentado cómo el antiguo redactor especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos de la ONU, el profesor Philip Alston, había viajado hasta la provincia de Huelva para presenciar las trágicas condiciones en que viven los temporeros durante los meses de la campaña fresera. El redactor escribió en su artículo lo siguiente:

“I met with workers living in a migrant settlement in conditions that rival the worst I have seen anywhere in the world. They are kilometers away from water, and live without electricity or adequate sanitation. Many have lived there for years and can afford to pay rent, but said no one will accept them as tenants. They are earning as little as 30 euros per day, and have almost no access to any form of government support. One person told me, “When there’s work, Spain needs migrants, but no one is interested in our living conditions” [...] the conditions I observed in Huelva are simply inhuman”. (Alston, 2020)

También indica que, según los datos, alrededor de 2500 personas viven en estas condiciones durante las campañas de la fresa. El artículo de Alston fue indudablemente un gran avance para la mejora en la creación de normativas y proyectos para proveer de bienestar laboral y sanitario a los trabajadores inmigrantes que se encuentran en la provincia de Huelva. Pocos meses después fue cuando se aprobó la Estrategia Andaluza para la Inmigración 2021-2025, la cual fue explicada en el apartado 2.2.3. Además, el profesor se unió a la Jornada Internacional de Reflexión sobre el Entorno Agrícola Onubense. En su discurso comenta la necesidad de que el reconocimiento de las malas condiciones en que viven los temporeros sea permanente, y que solo de esta manera se podrán lograr acciones serias y sostenibles. Afirma que, a pesar de las leyes establecidas para la mejora de las condiciones laborales de estos trabajadores inmigrantes, se necesitará una movilización más amplia y que los actores principales tienen que estar dispuestos a dedicar recursos, con los que se garantizará un alojamiento adecuado, la regularización de los contratos laborales, el pago de salarios justos y decentes, y que las condiciones generales para los trabajadores se ajusten a la legislación española (Alston, 2022).

Otro tema comentado en la Jornada Internacional de Reflexión sobre el Entorno Agrícola Onubense es la actual escasez de agua que se está sufriendo en la provincia onubense. Para poder comprender la falta de agua en los asentamientos chabolistas, es necesario tener una consciencia más generalizada de la sequía de las aguas de Doñana debido al uso de pozos

ilegales. Esto es un problema que no solo afecta a los temporeros situados en chabolas, sino que también afecta a toda la población onubense. Los grandes accionistas que están acudiendo al territorio onubense con intención de aprovechar los bienes que se producen en la tierra son los culpables de la falta de agua. Hay normativas que regulan el uso del agua y los pozos de Huelva, pero muchos agricultores no las cumplen, provocando la falta de agua a otros agricultores y terrenos. Los temporeros asentados en chabolas son nuevamente los más afectados por este uso del agua, ya que a ellos no les llega agua potable cerca de los asentamientos y deben recorrer kilómetros para acceder a una fuente pública. Y es que, como dijo la presentadora de la jornada, “un medioambiente degradado, degrada los Derechos Humanos”, y es, efectivamente, lo que está ocurriendo con esta situación en Huelva.

Los temporeros viven alejados de la población, ya sea en asentamientos chabolistas o en las viviendas construidas en las fincas de trabajo. Son pocos los que consiguen vivir en el pueblo más cercano al lugar de trabajo. Esto se puede definir como otra forma de segregación que sufren los inmigrantes en la provincia de Huelva durante las campañas freseras. Los temporeros vienen a trabajar a España, pero la integración y adaptación de los mismos tan solo puede ser posible tras la inserción de los mismos como uno más de la población actual. Desde luego, retirar a los trabajadores a los lugares más lejanos e inhóspitos del pueblo, no es lo más acertado para conseguir la integración de los mismos y evitar problemas entre los ciudadanos nativos e inmigrantes. Se deben promover proyectos de integración cultural para los temporeros, pero también para los ciudadanos onubenses, así podrán comprender las culturas en que se rodean y adaptar sus acciones y sentimientos hacia estas personas. Otro de los puntos que se debe nombrar es que los ayuntamientos de las localidades donde residen los temporeros e inmigrantes deniegan el empadronamiento a los mismos, ya sea porque sus viviendas no cumplen con las condiciones mínimas para ser un lugar habitable, o por causas injustificadas. En el *Boletín Oficial del Estado* del 2 de mayo de 2020 se redactaba la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal, donde se defendía que

el Padrón debe reflejar el domicilio donde realmente vive cada vecino del municipio y de la misma manera que la inscripción padronal es completamente independiente de las controversias jurídico-privadas sobre la titularidad de la vivienda, lo es también de las circunstancias físicas, higiénico-sanitarias o de otra índole que afecten al domicilio (BOE, 2020).

No obstante, los ayuntamientos lo consideran como elección propia el poder empadronar estas viviendas, por lo que en varias ocasiones se han visto noticias como la siguiente, en un artículo de La Mar de Onuba del 18 de abril de 2022, donde se denuncia que “el Ayuntamiento de Rociana del Condado niega el empadronamiento a más de 70 familias que residen desde hace más de siete años” en el pueblo, y exigen que se respeten la legalidad vigente. Si los ayuntamientos se niegan a certificar el empadronamiento de estas personas, en el futuro no podrán solicitar la residencia permanente en el país y, de esta manera, seguirán siendo inmigrantes ilegales en el país, lo que los privará de tener una vida digna.

Por otro lado, la asistencia sanitaria que se ofrece a los temporeros por parte de sus empresarios es apenas existente. A pesar de que está en sus derechos poder ser asistido sanitariamente, los temporeros inmigrantes suelen descartar asistir a los centros de salud por miedo a ser descubierto como ilegal y devuelto a sus países. Esto se debe a una falta de información sobre sus derechos previa a la llegada, que debería ser indispensable para que estas personas puedan vivir con sus plenos derechos y sin riesgos innecesarios. Dentro de la contratación de origen una de las condiciones es que los trabajadores cuenten con un consultor de integración que les explique todo lo referente a su modo de vida durante la estancia en el

país de acogida. Por otro lado, los trabajadores que llegan al país ilegalmente no cuentan con la figura del consultor de integración. La solución para este problema de desinformación sería invertir en mediadores interculturales que acudan a las distintas empresas y localidades explicando cuál es el uso que damos a los servicios sanitarios en el país, cómo se debe asistir a los mismos y los procedimientos que existen para poder acceder con facilidad. Además, el trabajo de mediación debe ser preventivo, por lo que es conveniente explicar a los trabajadores los posibles riesgos de enfermedades que se pueden dar a causa del trabajo que van a realizar, y las maneras de evitarlas. Esto ya fue anteriormente explicado por Raga (2006), que, entre sus múltiples características, un mediador intercultural tiene la función de explicitación de las normas administrativas, donde el profesional se encarga de explicar al usuario extranjero información básica para el acceso a la sanidad pública por ejemplo, la documentación necesaria, el sistema de citas, el acceso a especialistas, a las pruebas clínicas, los partes de bajas o altas laborales y hospitalarias, los consentimientos informados para intervenciones, y otras muchas cosas (p. 18).

En el ámbito educativo los inmigrantes también sufren pequeños actos de segregación. Los programas que existen para la adaptación e integración de los alumnos no hispanohablantes a veces provocan lo contrario; la separación de estos alumnos de las clases habituales y agrupándolos en un aula con intención de que aprendan el idioma de la manera más rápida posible. En este caso no es que se incumpla la normativa existente, sino que estas deben adaptarse a la realidad y promover la integración de estos alumnos desde un primer momento, y en todos los centros donde haya estudiantes inmigrantes, sin la necesidad de que el profesor ATAL tenga que ejercer cada día en un centro distinto. Además, el desconocimiento generalizado que se tiene en España sobre las distintas culturas que conviven en nuestro país demuestra cómo no se cumple uno de los artículos de la *Orden de 15 de enero de 2007*, por la que se regulan las medidas y actuaciones a desarrollar para la atención del alumnado inmigrante y, especialmente, las Aulas Temporales de Adaptación Lingüística: en el artículo 13, sección 2 se describen los “objetivos fundamentales de las actuaciones que promuevan el mantenimiento de la cultura de origen”, y se resumen en potenciar el aprendizaje de la cultura origen, compartir información de todas las culturas presentes en el centro, enriquecerse gracias a las distintas culturas, fomentar la participación del inmigrante y su familia en las distintas actividades extraescolares, potenciar la solidaridad y tolerancia entre culturas, y favorecer la comunicación la integración en la comunidad. Son pocos los centros que realizan actividades para la aplicación y alcance de todos estos objetivos a cumplir. Por otro lado, son pocos los profesionales docentes los que conocen la figura de mediador intercultural en sus centros, por lo que, como explican Rodorigo, Fernández-Larragueta y Fernández-Sierra (2019) en su estudio,

se constata la ausencia de conciencia profesional para establecer relación alguna entre el mediador intercultural y los demás expertos del centro, especialmente los docentes, quiénes, como hemos dicho, suelen desconocer la acción del mediador, más allá de utilizarlo para arreglar los problemas conductuales del alumnado inmigrante. (p. 12)

Esto supone que, además de la formación escasa por parte de los mediadores interculturales en las normas y procedimientos del centro, se denota una falta de interés por parte de los mismos centros en el uso correcto de los mediadores interculturales y en la formación de los docentes en la necesidad de acudir al mismo en los momentos adecuados y no cuando el problema ya se ha dado.

2.3.4. Enfermedades laborales de los temporeros

En absolutamente todas las profesiones existe una serie de riesgos que en ocasiones pueden resultar en enfermedades laborales. Es por ello que la mayoría de empresas imparten

cursos sobre los riesgos laborales que deben ser realizados por cada uno de los empleados. En el sector agrícola existe una numerosa cantidad de riesgos, tanto físicos como mentales, causados por los métodos de trabajo y la exposición a continuo estrés o productos nocivos para la salud. Los riesgos laborales del sector agrario se pueden separar en dos grupos: los riesgos causados por las condiciones específicas del trabajo y los riesgos causados por las características físicas y mentales causadas del trabajo.

La empresa empleadora de los temporeros es la encargada de prevenir y reducir los distintos riesgos laborales existentes debido a las condiciones del puesto en sí. Al menos así lo dice la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, donde se redactan los deberes de la empresa de la siguiente manera:

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas [...] Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan (BOE. 1995).

Por lo que, es un deber de la empresa aprobado por la ley, hacer lo posible por dar formación en la prevención en riesgos laborales y reducir los mismos en cuanto sea posible. Además, las empresas no solo deben asegurarse de formar a los trabajadores en las buenas prácticas al principio de sus contratos, sino que deben promover y mantener el modelo de prevención, estudiando si este está teniendo éxito o si, de lo contrario, es necesario reevaluar las situaciones en que se están experimentando problemas y buscar una solución.

En primer lugar, se mencionarán los riesgos laborales debido a las condiciones inevitables del trabajo. El primero de ellos es que el trabajo agrario se desarrolla la mayor parte del tiempo al aire libre, expuestos a distintas temperaturas y, en ocasiones, extremas. En el caso de que haya temporales y rachas de viento, el riesgo puede ser alto, ya que pueden estar aplicando productos químicos que terminen en la zona donde se encuentra el trabajador. Además, los temporeros se encuentran expuestos constantemente a los rayos ultravioletas del sol, que pueden causar quemaduras en la piel, daños en los ojos, envejecimiento prematuro de la piel y más posibilidades de desarrollar melanomas, o cáncer de piel (Soriano Tarín & Rodríguez-Caro De La Rosa, 2012). Los productos químicos es el segundo riesgo a mencionar, ya que para que la plantación y cosecha sean beneficiosas para el empresario, se usan fertilizantes, protectores químicos, u otros, con la intención de obtener más cantidad de frutos de buena calidad. El continuo uso de las manos para el manejo de las plantas y frutos que contienen químicos puede ser dañino para la piel, y podría ser inhalado o tragado por accidente, provocando envenenamientos, infecciones, toxicidad o alergias. El tercer riesgo del trabajo es que la mayoría de plantaciones de frutos rojos se hacen bajo invernaderos para mejorar y adelantar el crecimiento de las mismas. No obstante, esto significa que el trabajador deberá realizar su labor debajo del mismo plástico, siendo esto nocivo para la salud debido a los posibles golpes de calor que se pueden sufrir por las altas temperaturas en ciertas épocas del año.

En segundo lugar, se encuentran los riesgos físicos y mentales causados por el trabajo agrícola. El fruto rojo crece en arbustos de hasta 50 centímetros aproximadamente; esto supone que el trabajador encargado de la recolecta de la fresa deberá agacharse repetidas veces para poder seleccionar los frutos y colocarlos en las cajas. Este uso del cuerpo, y en especial, de la espalda, puede ser muy doloroso si no se realiza de la manera indicada por sanitarios. Además, una vez se han recogido varias cajas de los frutos, son los mismos temporeros los encargados de transportarlas hasta los camiones de recogida. Se deberá tener en cuenta el peso de las

mismas y coger las cajas de manera que la cintura y espalda no sufran en el camino. Otro punto a tener en cuenta es que las jornadas laborales de los temporeros con de larga duración. Normalmente están contratados por 8 horas diarias, pero la mayoría de las veces deben hacer horas extra para poder llegar al número de producción que se exige en el día. Las largas jornadas de trabajo y el poco tiempo de descanso provocan cansancio físico y mental que desencadenarán en un bajo rendimiento por parte del trabajador. Los riesgos mentales son también importantes en este sector, debido a que los altos ritmos de trabajo, los objetivos a cumplir por día, la escasez de descansos necesarios para recuperar aliento e hidratarse, y las difíciles situaciones económicas y de precariedad en que se encuentran estos trabajadores pueden provocar estados depresivos y de ansiedad en el trabajador. Además, se han encontrado artículos donde se relatan distintas vivencias por parte de los trabajadores en que comentan los malos tratos que reciben por parte de los jefes, como fue el caso de un temporero hondureño nombrado en el apartado 2.3.2. Por último, han salido a la luz varias noticias sobre temporeras, mujeres, que han sido víctimas de abusos y agresiones sexuales por parte de los empresarios, el cual les ofrecía trabajo a cambio de mantener relaciones sexuales con las mismas. Esta operación ha sido llamada *Yawari*, y cuenta con denuncias de hasta 17 mujeres marroquíes, alegando que habían sufrido abusos y agresiones sexuales por su capataz. Todos estos factores pueden llevar a los temporeros a sufrir consecuencias mentales que aumentarán su malestar general.

En un estudio sobre la explotación y precariedad sociolaboral realizado por Briones-Vozmediano y González-González (2022) se explican los distintos factores que provocan un impacto en la salud de los trabajadores. Entre sus comentarios, se destaca en el que se describen el impacto negativo que tienen las cargas psíquicas derivadas del trabajo y de las condiciones de vida fuera del mismo, explicando cómo

Los síntomas físicos como el dolor lumbar y las cefaleas, la inseguridad laboral, la dificultad para acceder a los servicios sanitarios, las barreras lingüísticas, los conflictos con la población local, la intolerancia, la discriminación, las actitudes racistas, la falta de respeto y el aislamiento, aumentan la probabilidad de sufrir depresión, ansiedad y estrés. (2022)

Estas descripciones demuestran la precariedad que sufren los trabajadores de este sector, y cómo las condiciones laborales y de habitabilidad durante los contratos los guían hacia mayores problemas físicos y mentales. Aparte de regularizar la contratación, se podría dar una solución más básica al problema, donde los trabajadores reciban una formación preventiva en los riesgos laborales.

Detrás de los riesgos laborales se encuentran las enfermedades profesionales que pueden aparecer si no se previenen los problemas a tiempo. Las enfermedades pueden ser de varios tipos, pero también se ha de tener en cuenta que las personas que trabajan en el campo suelen ser también de edad avanzada y esto puede aumentar las dolencias físicas. No obstante, son numerosas las enfermedades que pueden aparecer tras el trabajo en el campo: enfermedades infecciosas, neurológicas, respiratorias, cutáneas y osteomusculares entre otras. En 2006 se realizó un estudio sobre el número y tasa de enfermedades profesionales en agricultura por sexo por 100000 trabajadores:

Tabla 1. Número y tasa de incidencia de enfermedades profesionales en agricultura en España en 2006 por sexo por 100.000 trabajadores.

Enfermedades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº de casos	incidencia	Nº de casos	incidencia	Nº de casos	incidencia
Infecciosas	10	3,1	0	0,0	10	2,2
Neurológicas	38	11,8	30	23,6	68	15,1
De los órganos de los sentidos	5	1,5	0	0,0	5	1,1
Respiratorias	5	1,5	2	1,6	7	1,6
Cutáneas	35	10,8	27	21,3	62	13,8
Osteomusculares	199	61,6	141	111,0	340	75,5
Total	311	90,3	200	157,5	492	109,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo.

Fuente: Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008)

Se puede ver en la tabla que las enfermedades con más número de pacientes, tanto de género masculino como femenino, fueron las enfermedades osteomusculares, seguidas de las neurológicas. Las enfermedades osteomusculares son las más numerosas debido al trabajo de fuerza y repetitivo que se realiza en la recolección. Entre las enfermedades más comunes se pueden encontrar los trastornos tendinosos, el síndrome de túnel carpiano, dolor lumbar, hernia de disco, lesiones en los sistemas nerviosos periférico, vascular, gastrointestinal y vestibular, además de que pueden provocar abortos no deseados en las mujeres embarazadas (p. 10). Las enfermedades respiratorias relacionadas con el trabajo en el sector agrario pueden variar desde trastornos leves hasta insuficiencias respiratorias más graves. Es debido a la existencia de bacterias, moho, toxinas y plaguicidas que pueden ser más comunes las enfermedades respiratorias en este sector, ya que los trabajadores se encuentran expuestos a estos durante muchas horas y pueden ser inhalados fácilmente. Además, al trabajar en invernaderos aumenta el peligro de sufrir trastornos respiratorios debido a la alta concentración de estos componentes (p. 11). Las enfermedades respiratorias más comunes son el asma y rinitis, inflamación de las mucosas, bronquitis, broncoespasmos, alveolitis alérgica extrínseca. Las enfermedades cutáneas más resonantes en el sector agrario son la dermatitis irritativa, dermatitis alérgica, melanomas, que pueden ocurrir debido a la exposición al sol o al roce con las plantas, y las enfermedades como dermatitis inducida por artrópodos, envenenamiento, enfermedad de Lyme y paludismo, que son las afecciones que pueden aparecer tras el contacto con insectos habituales en los campos de fresas. Además de las enfermedades nombradas, también existen otras que suelen darse con menor frecuencia, tales como el cáncer profesional.

Una de las afecciones más importantes es derivada de las temperaturas extremas que hay durante las campañas de recogida. En estas temporadas del año es muy normal que se lleguen a más de 35°C, lo que bajo el plástico y sin sombra alrededor puede provocar numerosos golpes

de calor entre los trabajadores. En un artículo del Grupo de Estudios de Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Madrid se relata cómo los trabajadores carecen de agua potable en sus puestos de trabajo, a no ser que se la lleven ellos mismos desde casa. También comentan que en muy contadas ocasiones los capataces llevan bidones de agua potable, pero que a menudo evitan consumir ya que les suele provocar problemas digestivos (Tamayo Belda, 2020, p. 352).

En resumen, las enfermedades profesionales que derivan de los trabajos en el sector agrario son numerosas y de distinta índole, por ello es necesario prevenir a los trabajadores en las complicaciones que pueden aparecer en el caso de no seguir los pasos para contar con seguridad en el puesto de trabajo. Los trabajadores deben usar protección adaptada a cada una de las labores que realizarán, como, por ejemplo, el recolector deberá llevar puestos guantes y un sombrero o gorra que lo proteja del sol. Además, la empresa deberá ser responsable de proveer de la mayor seguridad posible en las distintas situaciones que pueden causar las enfermedades y trastornos, como lo es dar el material apropiado para el trabajo a realizar.

2.3.5. Enfermedades causadas por modo de vida durante las campañas

La realidad de la situación de los temporeros es que, después de terminar su dura y larguísima jornada laboral, estos tienen que volver a sus pseudo-viviendas, las cuales apenas cumplen las condiciones básicas para denominarse viviendas. Las personas contratadas en origen tienen una cláusula en el contrato laboral donde se establece que la empresa debe proveer de viviendas a sus trabajadores durante la campaña. No obstante, estas viviendas suelen ser prefabricadas y las características de las mismas no son las necesarias para vivir. Por otro lado, los inmigrantes ilegales que trabajan también en las campañas viven en asentamientos chabolistas. Estas infraviviendas están construidas con sobras de las fincas donde trabajan, como palés y los mismos plásticos que se usan para crear los invernaderos. En los últimos años se ha visto en noticias cómo se producen incendios en estos asentamientos debido a los riesgos de incendio y su propagación que tienen los materiales con los que los fabrican. El pasado mes de abril de 2022 se incendió una chabola en el asentamiento de Lepe, donde habitan cientos de trabajadores. En el incendio murió un trabajador de 27 años proveniente de Marruecos (Landeró, 2022).

Existe una gran variedad de artículos en los que se muestran testimonios reales de los temporeros donde describen cómo los asentamientos donde se encuentran habitando carecen de acceso a agua potable. Un ejemplo es el que relata Tamayo (2020), que dice que deben recorrer largas distancias hasta llegar un punto de agua potable donde puedan llenar las garrafas, que en su origen servían “para contener líquidos tóxicos [...]”; una vez se vacían de sustancias tóxicas los trabajadores las recogen, las lavan con agua y jabón, y las reutilizan para contener el agua que van a beber durante la jornada” (p. 354). Resulta evidente pensar que el uso de estas garrafas no es la mejor opción para poder tener agua potable, pero la realidad es que estos trabajadores sin papeles no suelen tener objetos de valor consigo mismos, y aprovechan todo el material que pueden de los restos de las fincas donde trabajan, ya que no permanecen en sus viviendas durante todo el año, sino que van rotando campaña a campaña por todo el país. El uso de estos objetos puede provocarles fallos en los sistemas digestivos con los que deberán tener cuidado y un tratamiento para evitar peores resultados.

Durante el Estado de Alarma declarado en marzo de 2020, como medidas para prevenir la propagación del virus en los asentamientos de temporeros y sus puestos de trabajo, se envió a la Unidad Militar de Emergencias para explicar a los temporeros las medidas sanitarias que debían tomar para evitar el contagio entre ellos, lo cual resultó poco efectivo, ya que al carecer de agua en los asentamientos, los temporeros apenas podían cumplir con la medida más eficaz

en el momento, que era mantener las manos limpias. Además, el gobierno lanzó el 3 de agosto de 2020 la Guía para la prevención y control de la COVID-19 en las explotaciones agrícolas que vayan a contratar temporeros. En esta guía se dan recomendaciones de varios tipos: para antes de acudir al puesto de trabajo, durante el transporte al trabajo, el Plan específico de contingencia que debe tener cada explotación agropecuaria, la formación en las medidas preventivas y que esta será entregada en un idioma comprensible para la persona trabajadora. Todas estas medidas podrían haber sido llevadas a cabo de no ser porque la mayoría de pasos a seguir redactados resultaban imposibles de seguir por los temporeros, ya que, como se ha comentado anteriormente, no tienen fácil acceso al agua, y durante la jornada laboral, apenas tienen tiempo o un lugar para acudir al aseo.

Aun así, a pesar de la cantidad de enfermedades que pueden surgir a raíz de los malos hábitos en las vidas y viviendas de los temporeros, la peor enfermedad es la invisible: el duelo migratorio. El duelo migratorio es el proceso por el que pasan los inmigrantes durante los primeros meses, o años, en el nuevo territorio donde habita. El duelo migratorio, explica González Calvo (2006, p. 83), aparece tras la idealización de la nueva vida antes de emigrar, ya que si se migra es porque los hogares de estas personas han dejado de proporcionarle los distintos factores para ser felices. Se tiende a pensar que el nuevo lugar, la nueva vida que les espera en este país europeo será mejor, tendrán sueldos y viviendas dignas, podrán luego buscar trabajos con mejor remuneración y condiciones, se integrarán fácilmente en la nueva sociedad; pero lo cierto es que este es un proceso que lleva meses, si no años, lograr. Los inmigrantes sufren dificultades para la adaptación a la nueva vida, sufren rechazo y exclusión por parte de la sociedad, los temas burocráticos se complican, etc. (p. 79). El duelo migratorio se puede diferenciar en dos: el duelo “simple”, que es el que se realiza en buenas condiciones, tanto previas como futuras, y el individuo se siente acogido e integrado en la nueva vida; y el duelo “complicado”, donde las circunstancias sociales y personales dificultan la elaboración de las pérdidas (p. 83). El segundo tipo es el que realmente puede terminar derivando en problemas de salud mental, tales como la depresión. Es importante que los inmigrantes se sientan bien en la nueva sociedad donde viven para así poder evitar dolores sentimentales; es nuestra labor, como ciudadanos residentes del país de acogida, la de abogar por la integración de estas personas en nuestra comunidad, realizando labores de mediación intercultural y apoyando los colectivos que se encargan de ayudar a estas personas en su adaptación a la nueva cultura.

2.4. El uso de los SSPP por los temporeros e inmigrantes y la asistencia lingüística como método de integración

Los temporeros e inmigrantes que se encuentren en el estado español deben tener acceso tanto al sistema sanitario, como al educativo, de la misma manera que un ciudadano común. A pesar de que existen varias regulaciones en el marco europeo para el acceso de estas personas a asistencia sanitaria y educación, no siempre se cumple, ya que los mismos inmigrantes tienen miedo a ser denunciados, desconocen sus derechos, y/o se sienten discriminados en ocasiones. No obstante, son muchas las situaciones en que los temporeros e inmigrantes deben asistir a los servicios públicos, como cuando sufren enfermedades, solicitan permisos legales para la residencia o trabajo, y cuando solicitan inscribir a sus hijos en centros educativos.

Los temporeros e inmigrantes de la provincia de Huelva se ven obligados a asistir a los centros sanitarios en numerosas ocasiones, ya que como se ha visto en el apartado anterior, estos mismos pueden sufrir una gran cantidad de enfermedades profesionales y causadas por el modo de vida. Por ese motivo, sería conveniente que el sistema sanitario creara campañas de prevención de las enfermedades más comunes en el sector. Por otro lado, normalmente los

países de los que proceden los trabajadores no suelen tener la misma atención primaria que se presta en España, ya que esto cambia por países. Es común ver cómo los inmigrantes solicitan menos pruebas preventivas, como pueden ser una citología o mamografías, ya que a menudo no priorizan su salud personal debido a que el proceso migratorio es más importante para ellos. Esto supone que la falta de atención primaria y preventiva provoque la cronificación de enfermedades y que esto suponga, finalmente, un mayor uso necesario del sistema sanitario, tales como hospitalizaciones y medicamentos de mayor coste, tanto para el sistema como para el propio paciente (Andalucía Acoge et al., 2018, pp. 21-22).

En el sector administrativo los temporeros e inmigrantes pueden solicitar una serie de permisos, como lo es por ejemplo el permiso de residencia que se solicita a los tres años de estar residiendo en el país sin salir de él. Pero, con intención de poder acreditar su estancia en el país durante los últimos dos años, tienen que entregar documentación acreditativa de la permanencia continuada en España, en este caso el empadronamiento, que será solicitado en el ayuntamiento de la localidad donde reside. También deberán entregar un certificado de antecedentes penales, contrato laboral, y se exige que cualquier documento público extranjero deberá ser previamente legalizado por la Oficina Consular de España. Por otro lado, son muchos los temporeros e inmigrantes que deciden residir permanentemente en el país, gracias a que aquí tienen un trabajo y han podido establecerse; por ello, tras el paso de un tiempo, los trabajadores intentan solicitar el arraigo para sus familiares, y que así puedan viajar y establecerse con él o ella en el país de acogida. Es de estimar que los trabajadores necesitarán no solo un intérprete, sino también un mediador intercultural que ayude en el proceso administrativo.

El siguiente paso del inmigrante que ha podido transportar a su familia al nuevo país de acogida es el de proveer el derecho a educación a sus hijos menores de edad. Los hijos menores deberán ser inscritos a los distintos centros educativos de la zona donde residan, y estos mismos deberán pasar un proceso de adaptación e integración junto a sus familiares al nuevo estilo de enseñanza y al idioma.

Como conclusión a este apartado, se quiere mencionar lo necesario que es contar con traductores, intérpretes y mediadores interculturales en los servicios públicos de la provincia de Huelva. Son muchas las ocasiones en que los temporeros e inmigrantes deben acudir al sistema sanitario, a los centros de administración, o a los centros educativos para poder solicitar permisos de distinta índole. En todos estos procesos sería necesaria no solo la interpretación como puente entre dos idiomas distintos, sino que sería conveniente contar con un mediador intercultural que ayude al inmigrante en la comprensión del sistema español y con los distintos formularios que será necesario rellenar. Recientemente se ha hecho más visible la necesidad de un “lenguaje claro” o “plain language” como método de mediación intralingüística, ya que en distintos sectores se suele usar terminología muy específica de los campos que se tratan y esos textos pueden resultar complicados de comprender por alguien que no está especializado en el sector. Para poder conseguir crear textos en lenguaje claro es imprescindible tener en cuenta los siguientes aspectos listados por Matoses de la Osa y Universitat Jaume I (2021, p. 19):

- el redactor deberá concretar el público al que se dirige;
- averiguar qué conocimientos tienen los interlocutores;
- adaptar el lenguaje para que los lectores lo entiendan.

No se puede esperar que un lenguaje que es prácticamente inaccesible para la mayoría de la población española sea comprendido por los inmigrantes sin ayudas de mediadores y de asistencia lingüística. El lenguaje claro debería ser implantado en los procesos administrativos

y jurídicos existentes en el estado español, no solo para facilitar la comprensión de los mismos por sus habitantes hispanohablantes, sino también para facilitar la interpretación tanto lingüística como cultural de los mismos hacia las personas no hispanohablantes.

2.5. Barreras comunicativas entre los trabajadores de los SSPP y los usuarios

La atención a los pacientes inmigrantes en el sistema sanitario andaluz se plantea como dificultosa debido a la difícil captación, la comprensión, el diagnóstico, la elaboración de planes de tratamiento y la adherencia de los mismos por parte de los inmigrantes, lo cual supuso la creación de planes para la regularización y atención de estas personas en el sistema sanitario. Entre las dificultades que se vieron en cuanto al acceso del inmigrante a la salud, se recogen las siguientes en la guía para profesionales de la salud, Manual para la Atención Sanitaria de Inmigrantes (Consejería de Salud, 2007, p. 56):

- 1- Dificultades por parte de los inmigrantes: situación administrativa, diferencias idiomáticas, desconocimiento de la oferta del sistema sanitario, diferencias culturales respecto al *continuum* salud-enfermedad, y los problemas socioeconómicos y laborales.
- 2- Dificultades por parte de los profesionales: desconocimiento del idioma, falta de formación en aspectos clínicos y competencia cultural, presencia de actitudes xenófobas o hiperprotectoras.
- 3- Dificultades por parte de la estructura de los servicios sanitarios: problemas legislativos, organizativos, dificultades de coordinación con la red social.

En la atención al paciente inmigrante la mayor dificultad que existe entre el profesional y el paciente es la barrera idiomática y cultural; el lenguaje usado tanto verbalmente como físicamente es distinto en cada cultura. Además, se pueden apreciar dificultades en el diagnóstico de patologías o enfermedades no comunes en España, que sí lo son en los países de donde provienen los inmigrantes, o el uso distinto del significado de ciertos comportamientos o síntomas. Por último, nombrar la existencia de prejuicios negativos por parte de los profesionales sobre los hábitos de otras culturas, tanto de alimentación, como de higiene o reproducción, y la xenofobia y/o racismo que sufren los inmigrantes que les produce rechazo social y aislamiento, resultando en una difícil captación de los mismos para proporcionarles servicios sanitarios.

En el ámbito administrativo ocurre de la misma manera. Los inmigrantes se sienten aislados de los procedimientos habituales en cuanto a los procesos administrativos, como el padrón, la solicitud de permisos o ayudas. También se ven involucrados en actitudes xenófobas y/o con prejuicios negativos debido a las diferencias culturales existentes en el modo de vida, lo que promueve el rechazo hacia esta nueva cultura y la falta de integración de la misma en la comunidad acogedora.

La metodología usada según la guía para mejorar la situación con respecto a la accesibilidad de los inmigrantes al sistema sanitario y administrativo andaluzes se puede ver resumida en la figura número 1:



Figura 1. Elaboración propia con datos extraídos de la Consejería de Salud (2007, pp. 57-58).

Con la finalidad de lograr una atención sanitaria adaptada a la idiosincrasia de cada individuo será necesario cumplir con los objetivos propuestos en el manual, como lo son las mejoras en accesibilidad, comunicación y competencia de los sanitarios, a la vez que la creación de planes de adaptación cultural y de un espacio socio-sanitario donde se formen a profesionales de la salud en la mediación intercultural y los distintos aspectos a tener en cuenta a la hora de atender a un paciente inmigrante. Se propone también contar con traductores, agentes comunitarios de la salud, la traducción de informaciones y recomendaciones a varios idiomas, y de los formularios que serán dados al paciente. También se anima a crear una red interconectada de los distintos sectores de los servicios públicos con ánimo de compartir información y crear más facilidades para los inmigrantes a la hora de acudir a los mismos.

En resumen, se da a entender que la competencia cultural y consciencia de la misma es un factor muy relevante a tener en cuenta en la formación de los profesionales de los servicios públicos. Para poder atender bien a los inmigrantes es importante hacer un trabajo de introspección donde se definan las bases de su propia cultura, y con ello estudiar las diferencias con las culturas próximas, creando así un análisis de similitudes y diferencias con intención de poder comprender al individuo proveniente de otra cultura y saber y tener las herramientas necesarias para debatir las mejores opciones para la otra persona.

Resulta importante mencionar la labor de las ONGs y de los colectivos defensores de los inmigrantes en el papel que cumplen en la búsqueda del bienestar de los inmigrantes. En muchas ocasiones, son las ONGs las que proporcionan las herramientas para la mejora en la comunicación del inmigrante con los profesionales de los servicios públicos, tales como dar charlas de prevención de enfermedades, tener al alcance de los usuarios mediadores interculturales que faciliten el entendimiento entre usuario y profesional, la continua preocupación y ayuda en los asentamientos de viviendas, la ayuda en temas jurídicos, etc. Son muchas las opciones que dan las ONGs y colectivos para la mejora y bienestar de los inmigrantes en la provincia de Huelva.

2.6. Folletos informativos sobre la salud: accesibilidad en distintos idiomas

Ciertamente, para que los servicios públicos cuenten con un buen servicio de asistencia lingüística apropiada a las necesidades reales que existen hoy en día en España aún hay mucho que reivindicar y trabajar. Debemos estar agradecidos de que en España se cuente con la sanidad gratuita, puesto que es un derecho fundamental que no todos los países contemplan. No obstante, es importante reconocer que esta misma tiene sus deficiencias, como lo es la falta de facilidades en la comunicación con pacientes inmigrantes, no hispanohablantes o de culturas distintas. Actualmente no se contempla aumentar el número de traductores e intérpretes dedicados únicamente a los servicios públicos, pero sí que se podrían llevar a cabo distintos proyectos de traducción de variados folletos informativos referidos a distintos sectores, como por ejemplo “cómo empadronarse” o “cómo prevenir enfermedades infecciosas”, para que con ello el inmigrante pueda comprender en su propio idioma los pasos a seguir dependiendo de la circunstancia en que se encuentra.

Se ha realizado una búsqueda exhaustiva en internet sobre la existencia de este tipo de folletos o infografías, pero no ha dado una gran variedad de resultados. En el ámbito sanitario sí existen artículos y carteles informativos para el público en la web de la Junta de Andalucía, pero no se encuentran traducidos a ningún idioma, solamente se encuentran en castellano, lo cual puede resultar incomprensible conociendo la sociedad multicultural en que vivimos. En la página del Ministerio de Sanidad español sí se han encontrado distintos carteles informativos sobre la COVID-19 y su prevención traducidos a los siguientes idiomas: urdu, alemán, búlgaro, ruso, chino, rumano, árabe, francés e inglés (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Profesionales - Materiales sobre el COVID-19 en otros idiomas, 2020). También se han podido encontrar en la parte dedicada a los ciudadanos de la web del Ministerio de Sanidad numerosos artículos y carteles informativos sobre prevención de enfermedades, salud mental, enfermedades raras, entre otras, y una guía para pacientes y usuarios de la sanidad, la cual describe detalladamente los procesos de la asistencia a los servicios sanitarios en España. No obstante, a pesar de lo ventajoso que resultaría que toda esta información tan relevante y necesaria para los pacientes estuviese traducida a los idiomas extranjeros más usados en España, no lo están.

La información que sí se ha encontrado traducida en la web de la Junta de Andalucía ha sido la referente a la “Prevención de riesgos laborales en la recolección de fresas y berries” y el “Manual de buenas prácticas en el sector hortofrutícola” (Publicaciones y productos multimedia sobre seguridad laboral - Junta de Andalucía, s. f.). La guía de prevención de riesgos laborales se encuentra traducida en la web a francés, inglés y árabe; mientras que el manual de buenas prácticas se encuentra traducido al francés, inglés y rumano. Esta pequeña variante puede ser debido a las diferencias en las características de los trabajos para los que han sido contratados los árabes o los rumanos. En muchas ocasiones se contratan a personas de diferentes nacionalidades teniendo en cuenta sus características físicas, siendo los rumanos normalmente de estatura alta, lo cual es bueno para la recogida de naranjas, y a los marroquíes por sus características robustas y de menos estatura para la recogida de fresas.

A modo de conclusión de este apartado, es necesario dar visibilidad a las ventajas de tener una serie de documentos traducidos en varios idiomas a modo de introducción e integración de los usuarios de los servicios públicos, con el fin de que puedan comprender los distintos procesos que se van a llevar a cabo y así no sentirse discriminados ni separados de la población. No se trata de una solución definitiva para la falta de asistencia lingüística que se sufre en los servicios públicos de Huelva, pero es un gran paso hacia adelante que no resultaría tan costoso de mantener, teniendo en cuenta los beneficios que podría aportar no solo al usuario, sino también al profesional que debe atenderle.

3. METODOLOGÍA

El objetivo de este estudio es poder generar datos detallados sobre la asistencia lingüística y las medidas integrativas que reciben los extranjeros y temporeros en los servicios públicos de la provincia de Huelva. La investigación es un estudio de caso basado en la recopilación de datos cualitativos mediante entrevistas y encuestas a los distintos profesionales de los servicios públicos. El propósito de la recopilación de respuestas por parte de los profesionales es poder analizar el estado actual de la comunicación interlingüística e intercultural en los servicios públicos de Huelva, describir las deficiencias de las mismas mediante relatos verídicos de los profesionales y usuarios del sector agrícola onubense, estudiar los puntos donde el problema inicia, y reflexionar sobre las mejoras que se podrían incluir en los servicios públicos de Huelva.

3.1. Desarrollo del tema a investigar

El proceso de escoger un tema sobre el que desees investigar y recopilar datos que aún son desconocidos puede ser uno de los pasos más difíciles del proyecto. Son muchas las horas que se deben dedicar a leer, investigar, recopilar información, escribir, proyectar datos, maquetar, y asegurarse de que todo lo escrito tiene un objetivo. Por ello, tras la lectura de varios artículos en periódicos nacionales sobre los temporeros que malviven en la provincia de Huelva, se terció la posibilidad de realizar una investigación sobre las opciones que tienen estos mismos de recurrir a un traductor o intérprete para facilitar la comunicación con los trabajadores de los servicios públicos.

En primer lugar, nos aseguramos de que se podría realizar una investigación de tal calibre, pues se necesitan varios testimonios para que se pueda tener una idea más general de lo que sucede en las localidades de Huelva. Para ello, se leyeron manuales de investigación, artículos de periódicos, se buscaron servicios de traducción e interpretación en Huelva, ONG que ayuden a temporeros en este tipo de situaciones y trabajadores de los servicios públicos que se prestaran a rellenar encuestas anónimamente.

En segundo lugar, se pusieron en común los objetivos del estudio y la información que se necesitaba de parte de los trabajadores de los servicios públicos; así, se podría realizar la encuesta con las preguntas adecuadas para obtener las respuestas necesarias para el estudio. Además, se decidió que se realizaría una sola encuesta dirigida a los trabajadores sanitarios y administrativos.

En tercer lugar, se decidió realizar una entrevista a un trabajador de recursos humanos y a un técnico de prevención de riesgos laborales de una cooperativa de fresas, de este modo, el trabajador nos podría guiar y explicar más detalladamente los pasos que siguen en la contratación de los temporeros en origen y cómo median y se comunican con ellos, un paso muy importante en el viaje hacia España, a pesar de que el trabajador pertenezca a una empresa privada. No obstante, el Estado concede ayudas a las empresas que contratan trabajadores extranjeros, por lo que también debería tener obligación a la hora de promover la buena comunicación a través de traductores e intérpretes.

En cuarto lugar, se tuvo en cuenta la necesidad de tener al menos un testimonio real de un temporero que haya usado los servicios públicos españoles, para así poder conocer su perspectiva sobre la asistencia lingüística que recibió o no. La recopilación de datos por parte de los temporeros podía ser una grieta en el estudio, ya que necesitaríamos un traductor e intérprete para poder realizar las entrevistas ya que no contamos con las herramientas necesarias para comunicarnos con los temporeros. No obstante, gracias a los contactos personales del autor se pudo realizar la entrevista a un temporero joven que lleva casi tres años en España.

En quinto lugar, se contó con la aportación de información por parte de dos trabajadores de ONGs o convenios similares. El trabajo de las asociaciones y ONGs es fundamental, ya que luchan por los derechos de las personas y ejercen una labor de ayuda que otras entidades no pueden otorgar. En este caso, se quería conocer más datos sobre la labor que realizan estos trabajadores para ayudar a los temporeros, y qué tipo de asistencia lingüística y mediación suelen tener para asistir al médico y/o a oficinas administrativas.

Por último, pero no menos importante, previamente se recopiló bibliografía sobre distintos temas que se deben tener en cuenta para comprender el estado actual de la Traducción e Interpretación de los Servicios Públicos en España, y más específicamente en las localidades de Huelva. Además, se buscó información sobre los temporeros que residen en la provincia de Huelva, las nacionalidades de estos, las condiciones de contrato y de vida para así poder comprender la necesidad que tienen de acudir a pedir ayuda a los distintos Servicios Públicos.

3.2. Desarrollo de la encuesta y las entrevistas

El trabajo de investigación usará como base de datos la información recopilada a partir de una encuesta y entrevistas a trabajadores y usuarios de los servicios públicos de Huelva. La encuesta será diseñada para los trabajadores de hospitales y centros de salud, y para los trabajadores en servicios sociales de ayuntamientos. Las entrevistas serán dos: la primera será realizada a un trabajador de recursos humanos de una cooperativa y a un técnico de prevención de riesgos laborales; la segunda será realizada a un joven temporero que decidió quedarse a trabajar en distintas campañas en España.

3.2.1. Contacto con los colectivos de las muestras

El proceso de estudiar las posibilidades de contactar con los colectivos a los que necesitaría realizar encuestas resultó ser más dificultoso de lo esperado. En este caso, se contactó a personas por distintas redes sociales, contactos conocidos por el autor, e incluso mediante llamada telefónica. De esta manera se pudo contar con sanitarios que propagaron la encuesta a compañeros de trabajo; educadoras y trabajadoras sociales que también se unieron a la ayuda; otro contacto se prestó a hacer una entrevista más detallada sobre la contratación de temporeros; un temporero de origen marroquí realizaría una entrevista detallada sobre su experiencia estando ingresado en un hospital onubense. Posteriormente, se decidió contactar con trabajadores de otros ayuntamientos de localidades que también acogen a residentes. Así, se podrían recoger datos más generalizados sobre la provincia de Huelva.

3.2.2. Diseño de la encuesta

Gracias a estudios similares que se han realizado anteriormente en el máster se pudo tomar como referencia las preguntas de sus encuestas y, así, crear las preguntas más apropiadas para esta investigación. Dos de los Trabajos de Fin de Máster que han guiado y acompañado en el camino de creación han sido los de Usue Menoyo García de Garayo (2020) y Marina Ibarguchi Landazuri (2019), ya que ambos estudios realizan una investigación en colectivos muy definidos.

Con la intención de diseñar encuestas mediante las cuales se nos puedan proporcionar respuestas para afirmar o negar la hipótesis principal, es necesario realizar una lista de objetivos previos a la redacción. La lista de objetivos será la misma para los distintos servicios públicos, por ello se usará la misma encuesta.

Finalmente, las encuestas ya redactadas deberían pasar por el proceso de pilotaje, en el que expertos del tema que va a ser investigado revisan las encuestas y aportan su opinión sobre estas mismas. En este caso, el grupo de expertos se compone de dos enfermeros, una educadora

social y un trabajador de recursos humanos. De este modo, las encuestas serán puestas a prueba antes de enviarlas a más personas.

3.2.3. Encuesta al personal sanitario y administrativo

Los principales objetivos que se tienen a la hora de realizar la encuesta a sanitarios y administrativos es recopilar la siguiente información:

- 1) Conocimiento sobre la traducción, la interpretación y la mediación intercultural de parte de los trabajadores.
- 2) Métodos a los que pueden acudir para poder comunicarse con personas que hablan otro idioma.
- 3) Qué tipo de ayuda sanitaria suelen requerir los temporeros.
- 4) Cómo creen que se podría mejorar la comunicación con usuarios que no hablan el mismo idioma: mediante intérpretes, aparatos de traducción instantánea o folletos informativos.

Teniendo en cuenta la lista de objetivos se redactó una encuesta de 17 preguntas, donde algunas eran de seguimiento de una pregunta principal. La encuesta se ha dividido en cinco partes distintas. A modo de introducción y como método para especificar más la investigación, la primera parte es referida a conocer detalles sobre el centro de trabajo y la profesión del trabajador. Por consiguiente, se podrán conocer los distintos métodos de asistencia lingüística en cada lugar de trabajo.

La segunda parte busca conocer la opinión de los trabajadores sanitarios sobre los traductores, intérpretes y mediadores interculturales. Por ello, en las siguientes dos preguntas se les cuestiona sobre las similitudes o diferencias entre las tres disciplinas.

La tercera parte pretende recopilar detalles sobre las nacionalidades de los extranjeros y/o temporeros que más acuden a los centros sanitarios, si han trabajado con intérpretes o mediadores, los métodos a los que tienen acceso para mejorar la comunicación, si tienen fácil acceso a intérpretes o a folletos informativos traducidos y las causas más recurrentes por las que acuden al centro.

Por último, se cierra la encuesta con dos preguntas: en la primera se les da espacio a opinar sobre cómo se podría mejorar la comunicación con pacientes extranjeros y/o temporeros; en la segunda y última, aunque no menos importante, se les da a elegir entre la necesidad de los intérpretes y mediadores o si, en su defecto, se puede prescindir de ellos según su opinión. Además, se les da un espacio para añadir cualquier otra opinión o comentario que quieran hacer.

3.2.4. Entrevistas a un trabajador de Recursos Humanos y a un Técnico de Prevención de Riesgos laborales de una cooperativa

La entrevista que se realizará al trabajador de Recursos Humanos de una cooperativa situada en Cartaya busca conocer más detalladamente el proceso de contratación en origen de temporeros. A pesar de que es un trabajador del sector privado, sus labores tienen que ver con la legislación vigente, ya que se encarga de redactar contratos, escoger al personal más adecuado y, también, de la prevención de riesgos laborales.

Con la intención de aprender sobre el proceso por el que pasan los temporeros y la asistencia lingüística que reciben durante el mismo, las preguntas que se le realizarán tendrán los siguientes objetivos: las dos primeras preguntas son sobre el lugar donde trabaja y a lo que se dedica en su profesión. A continuación, se le pregunta sobre las contrataciones en origen, si ha realizado alguna, si pudiera describir el proceso y se le pide que nombre los países donde

realizan estas contrataciones. También se creyó apropiado preguntar sobre el tipo de información que se les da a los futuros trabajadores, y así poder apreciar con qué magnitud se necesitaría un intérprete. Luego comienzan las preguntas sobre la asistencia lingüística. Queríamos saber si en estas contrataciones trabajan con intérpretes o mediadores, o con un temporero de otro año que ya conoce el español. Además, se vio oportuno preguntar sobre la prevención de riesgos laborales y en qué idioma se les comunica, ya que esto puede ocasionar problemas por no comprender las prevenciones. Por último, le realizamos las mismas preguntas que a los sanitarios y administrativos sobre las similitudes y diferencias de la traducción, interpretación y mediación intercultural, cómo se podría mejorar la comunicación con los trabajadores, y si la figura del intérprete y mediador es necesaria o prescindible en este ámbito.

Al técnico de prevención de riesgos laborales de una empresa del sector agrícola de Lepe se le hicieron preguntas más centralizadas en la prevención de riesgos y si contaban con intérpretes o folletos informativos. Con esta información se busca poder confirmar la necesidad de que la prevención de riesgos laborales debe ser instruida en todos los idiomas de las personas trabajadoras de la empresa. Además, la única importancia no es el idioma, sino que la persona encargada de traducir o interpretar la información debe ser una persona formada en la materia, como lo es un graduado en Traducción e Interpretación.

3.2.5. Entrevista a un temporero usuario de la sanidad pública

El testimonio real de un temporero era necesario para dar visibilidad a la falta de traductores e intérpretes en los Servicios Públicos. Por ello se decidió realizar una entrevista a un joven temporero que estuvo ingresado en 2019 en un hospital de Huelva. El joven temporero es de origen marroquí y en el momento que sucedió el accidente no comprendía ni hablaba el español. Actualmente, tras tres años del suceso, se puede comunicar mejor en español, y por ello hemos podido realizarle la entrevista.

El hecho de realizar entrevistas a más temporeros era más complicado que a los trabajadores de los servicios públicos por dos razones: la primera es que carecemos de medios para encontrar temporeros que hayan residido y usado los servicios públicos de Huelva; y la segunda razón es la imposibilidad de comunicarnos adecuadamente con ellos/as por la falta de conocimiento sobre los idiomas que hablan. No obstante, sí se pudo contar con el entrevistado gracias a pertenecer a mi red de contactos cercana.

En la entrevista le preguntamos sobre cuántos años lleva en España y qué le pasó para tener que acudir al médico. También le interrogamos sobre la asistencia lingüística que recibió o si, en su defecto, un familiar o amigo hacía de intérprete. Tras conocer las características del suceso, le preguntamos por su residencia en España y si ha realizado la solicitud de permiso de residencia y de trabajo, para así poder saber si en el proceso administrativo ha tenido asistencia lingüística, o si cree que la necesitará.

3.2.6. Entrevista a los trabajadores de ONGs

Los trabajadores contactados para esta entrevista cumplían su labor como integradores sociales en distintas asociaciones. Con las preguntas realizadas a los mismos se pretende conocer más de cerca los tipos de procesos en que las asociaciones ayudan a los temporeros e inmigrantes en la provincia de Huelva. Además, se quiere conocer el grado de implicación gubernamental en las actividades que realizan, y los recursos para la asistencia lingüística con que cuentan en las distintas asociaciones.

También se quiere conocer el grado de calidad de las medidas impuestas recientemente por la Junta de Andalucía para mejorar las condiciones de los temporeros en la provincia, y cuáles son las propuestas de mejora que añadirían a los actuales programas.

3.3. Pilotaje de las encuestas

Con intención de comprobar si las encuestas eran adecuadas para la investigación y si estas cumplían con ciertos estándares, se realizó un pilotaje de las mismas. El pilotaje consistió en que un pequeño grupo de expertos rellenaran la encuesta y apuntaran los cambios que se debían realizar.

Los expertos son los mismos contactos que ayudaron con la propagación de las encuestas. Se trata de una enfermera, un enfermero, una educadora social y un trabajador de recursos humanos. Los consejos que se recibieron por parte de los mismos fueron los siguientes: usar lenguaje inclusivo como “usuario/a” con intención de hacer partícipes a todos los géneros, añadir más información sobre la investigación que se estaba realizando, hacer referencia a la anonimidad de las encuestas y, por último, el nombramiento de la Ley de Protección de Datos, ya que esto da seguridad a los encuestados.

Los consejos fueron tomados con buena actitud y se realizaron todos los cambios, por lo que la introducción a la encuesta se redactó de la siguiente manera:

¡Hola! Soy Camila Urbano, estudiante del Máster en Comunicación Intercultural, Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos en la Universidad de Alcalá de Henares.

Estoy realizando una investigación para mi Trabajo de Fin de Máster sobre la asistencia lingüística que reciben los extranjeros y temporeros que no comprenden el español en los Servicios Públicos de Huelva.

Los principales objetivos que se tienen en esta investigación son conocer los detalles de la asistencia lingüística que existe en los centros sanitarios y oficinas administrativas de Huelva. Además, se pretende recopilar opiniones sobre la traducción e interpretación para así poder defender la necesidad de su profesionalización.

Para realizar esta investigación, nos basamos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que defiende el derecho a traducción e interpretación en los procedimientos administrativos si no comprenden el español. Además, se pretende mostrar la necesidad de que exista una ley que defienda el derecho a la interpretación en el ámbito sanitario. Por otro lado, por medio de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales se garantiza la anonimidad de las respuestas a esta encuesta.

Agradezco mucho su ayuda en esta investigación. Si desea solicitar más información sobre la investigación lo pueden hacer al correo electrónico: camila.urbano@edu.uah.es.

3.4. Recogida y análisis de los datos

Una vez la encuesta y entrevistas han sido diseñadas y pasado por la prueba de pilotaje, se comienza la propagación de la encuesta mediante las personas con las que previamente habíamos contactado. Este momento es crucial, pues dependemos de que otras personas rellenen las encuestas para así poder seguir con la investigación. Al tratarse de un estudio cualitativo nos centraremos en la recolección de respuestas con información correspondiente a lo preguntado y estudiaremos la calidad de las mismas.

El método de análisis se basará en la comparación entre las opiniones de los trabajadores de los Servicios Públicos, y también se recogerán los datos cuantitativos que indiquen la existencia o no de mediadores e intérpretes en los Servicios Públicos onubenses, las causas por las que los temporeros acuden a los mismos, las nacionalidades y los idiomas que hablan, y su opinión sobre la necesidad o no de la asistencia lingüística en este tipo de servicios.

El primer paso para realizar el análisis será validar los datos y asegurarse de que las personas que han rellenado la encuesta son trabajadores de los servicios públicos onubenses, lo que se puede analizar en las dos primeras preguntas de la encuesta. El segundo paso será la edición de datos, pues debemos asegurarnos de que las respuestas son adecuadas a las preguntas y que no ha habido equivocaciones. El tercer paso es la codificación y entrada de datos, que es el proceso por el que se cuantificarán los datos cualitativos. El último paso es la transformación de datos, que en este caso será en forma de gráficas.

Tras los cuatro pasos de preparación de datos, se podrá analizar con facilidad los datos conseguidos y compararlos con lo anteriormente redactado en el marco teórico. De esta manera podremos conocer la realidad de la situación más allá de los artículos y textos académicos.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez recopiladas todas las respuestas y clasificadas por sector, calidad e importancia para el estudio de las mismas nos disponemos a hacer un análisis completo de la opinión de los profesionales sobre la asistencia lingüística que reciben los temporeros e inmigrantes en la provincia de Huelva y las carencias que esta misma tiene. A continuación, se podrán ver una serie de gráficas en que se demuestra el porcentaje de las respuestas recibidas. Finalmente, para poder realizar el estudio, se han contado con un total de 23 encuestas o entrevistas a personas de distintos sectores. Se han conseguido 13 respuestas por parte de sanitarios, 5 por parte de trabajadores sociales, 2 de trabajadores de Recursos Humanos y técnico de prevención de riesgos laborales, 2 trabajadores para ONGs o colectivos similares, y la respuesta de un usuario inmigrante.

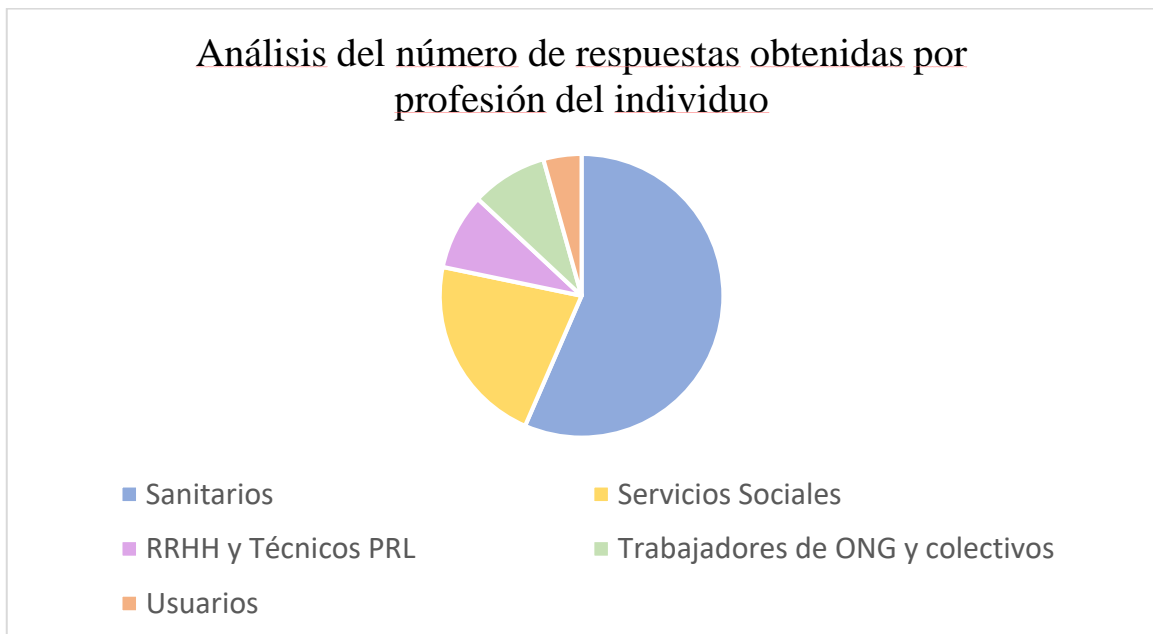


Figura 2. Elaboración propia con datos extraídos de las encuestas.

Las respuestas de los profesionales sanitarios y sociales serán usadas con el fin de exponer con datos verídicos la asistencia lingüística real que existe en los servicios públicos onubenses, mientras que las demás respuestas serán usadas para poder dar una visión más detallada de los distintos procesos que realizan los inmigrantes, tanto de contratación como del uso de los servicios públicos.

4.1. La traducción, interpretación y mediación intercultural según profesionales de los servicios públicos

Las primeras respuestas que se analizaron correspondían al apartado donde se preguntaba a los profesionales que describieran lo que significaba para ellos la traducción, la interpretación y la mediación intercultural. Al realizar esta pregunta se esperaba poder conocer si los profesionales de los servicios públicos onubenses están familiarizados con las profesiones referentes a la asistencia lingüística y también demostrar la necesidad de que estas tres disciplinas sean consideradas profesiones y darles visibilidad. Las respuestas pueden ser consultadas en el Anexo 2.

A raíz del estudio de las 22 respuestas se llega a la comprensión de que la distinción entre traducción e interpretación no está clara entre los profesionales sanitarios, y los profesionales sociales sí tienen más conocimiento sobre las tareas de estas disciplinas. Esto se debe a que los trabajadores y educadores sociales cuentan con más formación en los distintos aspectos de inmigración y suele tener más consciencia del tipo de situaciones con las que deberán trabajar y cómo desenvolverse bien en ellas. Por otro lado, los sanitarios no cuentan con un estricto trasfondo cultural en su formación, ya que sus profesiones están dedicadas única y exclusivamente a los aspectos de salud. En varias ocasiones se comenta cómo los sanitarios no están formados adecuadamente en distintas disciplinas, como la comunicación en su propio idioma como con idiomas extranjeros. Los sanitarios usan una gran variedad de tecnicismos a los que normalmente los ciudadanos de a pie no comprenden o conocen, lo que dificulta la comunicación entre profesional y paciente. Si a esto se le añade el uso de distintos idiomas en la consulta, puede derivar en la incompreensión del paciente sobre sus afecciones. Algunas de las respuestas a esta pregunta por parte de los sanitarios han sido las siguientes:

Sanitario 1: *La traducción es literal y la interpretación subjetiva.*

Sanitario 5: *Traducción es pasar una frase a su idioma (del extranjero). Interpretación es que entienda el significado de lo que queremos decir.*

Sanitario 7: *Traducir: transcribir a idioma propio o conocido lo emitido por el interlocutor en idioma desconocido. Interpretación: dar sentido a lo emitido (sin literalidad).*

Las definiciones anteriores para *traducción* no están desencaminadas; pero las definiciones para *interpretación* se alejan del significado real, al menos con el significado que se le quiere dar en esta circunstancia. No solo los sanitarios, sino la población en general no comprende la diferencia entre un traductor o un intérprete. Se suelen referir a interpretación con el estricto significado de explicar o aclarar o atribuir el significado de algo, el cual es válido en ciertas circunstancias, pero no para definir la interpretación lingüística a la que nos referimos en este apartado. La falta de conocimiento sobre las tareas a realizar por un traductor o un intérprete puede conllevar problemas debido a la falta de capacitación o formación en las mismas por parte de los profesionales que se han contactado para el trabajo. Un traductor no necesariamente estará formado en la interpretación oral, y un intérprete no tiene por qué conocer los pasos a seguir en una traducción para que esta sea válida y leal al contenido original; son dos ramas dedicadas a la comunicación y crear puentes entre dos idiomas distintos o más, pero no realizan las mismas funciones. La falta de conocimientos sobre estas profesiones por parte de los profesionales de los servicios públicos denota desde un principio lo poco acostumbrados que están a trabajar con traductores y/o intérpretes.

Por otro lado, debemos hacer hincapié en las definiciones recibidas para la mediación intercultural por parte de profesionales de los servicios públicos. La mayoría han incluido en sus respuestas la importancia del exponente cultural en esta profesión, lo que demuestra que el papel del mediador intercultural lo tienen más presente en su día a día y comprender el trabajo que realizan. A continuación, se verán algunas de las respuestas que están mejor expuestas:

Sanitario 3: *mediación tener en cuenta otros factores culturales para hacer comprender la mentalidad de las personas y sus creencias.*

Sanitario 5: *Mediación: adaptar el mensaje al contexto cultural del paciente.*

Sanitario 8: *La mediación intercultural es cuando una persona se dedica establecer una conversación entre otras dos personas que hablan cada una un idioma.*

Sanitario 10: *la mediación sería la labor de apoyo y asesoramiento a las dos partes que garantice que se cumple todo lo anterior (referido a la traducción e interpretación) mediante un trabajo proactivo.*

Las definiciones para mediación se acercan más a la realidad, a pesar de que a raíz de la mayoría de respuestas estudiadas se comprende que la mayoría de la población piensa que el trabajo del inmigrante es solamente adaptarse a la nueva sociedad cultural donde vive, cuando es realmente necesario que los ciudadanos españoles en este caso, hagan también un esfuerzo de comprensión de las culturas extranjeras y poder barajar las distintas posibilidades de adaptación. La mediación intercultural construye un puente entre dos culturas distintas, y las personas deben poder encontrarse a mitad del puente, creando así un lugar donde tanto el inmigrante como el ciudadano podrán comprenderse y buscar las mejores soluciones para ambos. La definición que más se acerca a la realidad es la de un técnico de integración que trabaja para una fundación, y dice siguiente: *“un mediador va más allá, como la propia palabra indica, media entre culturas, lo cual puede suavizar malentendidos y colaborar hacia la integración no solo de la persona de la cultura extranjera sino a los nativos”*. A esta definición se le debería añadir el factor preventivo de malentendidos y choque cultural que debe cumplir la mediación.

4.2. Nacionalidades de los usuarios más comunes

Se preguntó a los profesionales sobre las nacionalidades de las personas inmigrantes con las que solían tratar con intención de tener una idea generalizada de las necesidades reales en la asistencia lingüística de la provincia de Huelva. En la siguiente gráfica verán los porcentajes de las nacionalidades más nombradas:

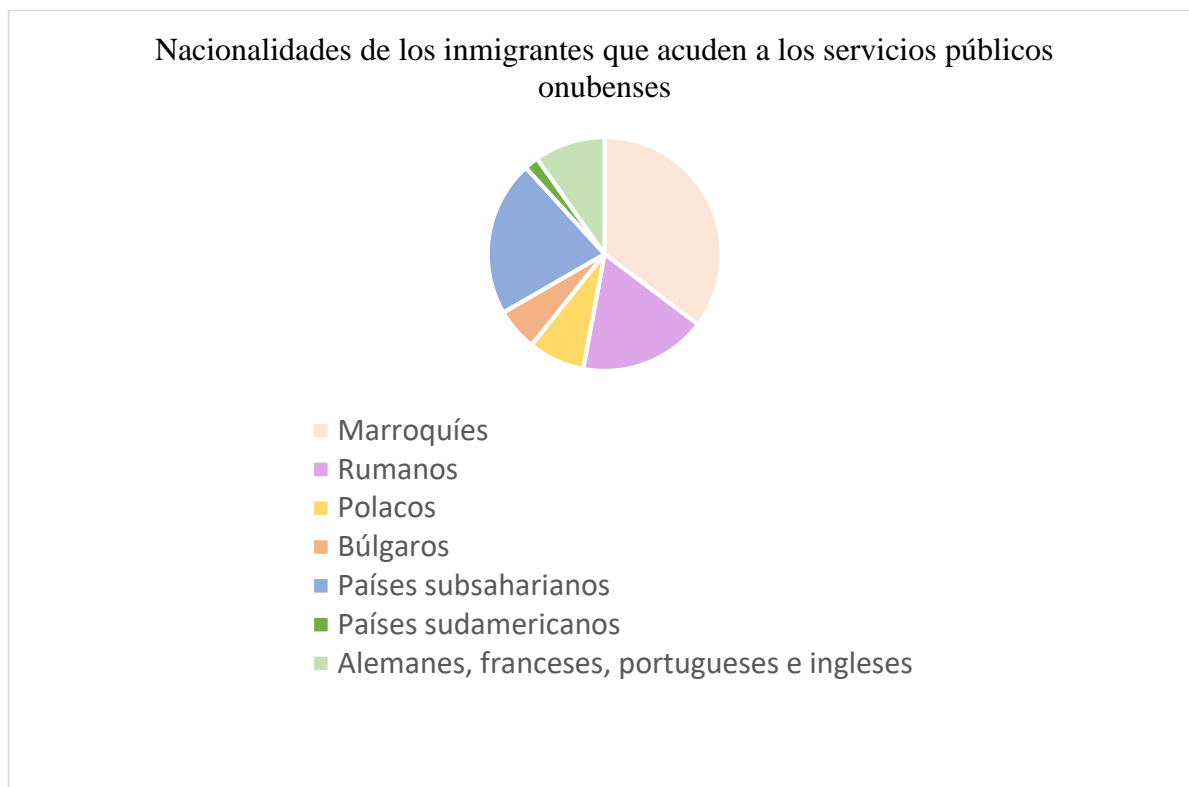


Figura 3. Elaboración propia, véase Anexo 2 (p.72).

En la gráfica anterior se puede observar cómo la mayoría de los inmigrantes que atienden los profesionales de los servicios públicos son de procedencia marroquí; muy de cerca los siguen varios países subsaharianos y los rumanos. Los procedentes de estos países suelen llegar a España mediante contratación en origen, aunque muchos de ellos permanecen ilegalmente en el país una vez acabadas las campañas de recolección. Lo mismo sucede con los procedentes de Polonia, Bulgaria o de países sudamericanos; llegan a Huelva esperando trabajar en las campañas frutícolas y tras acabarlas permanecen en el país rotando entre campañas de distintas provincias. Además, se puede ver una cantidad significativa de extranjeros alemanes, franceses, portugueses e ingleses, los cuales llegan a la provincia onubense en busca de ocio y turismo. En ocasiones estas personas también necesitan usar los servicios públicos, mayormente los servicios sanitarios a modo de emergencias.

4.3. Comunicación en el proceso de contratación y prevención de riesgos laborales

Se envió un formulario con breves preguntas a un trabajador de recursos humanos de una cooperativa situada en Cartaya. La intención que se tenía con dicha entrevista era conocer cómo funciona la contratación en origen de manera interna, y conocer los métodos de comunicación con los futuros empleados. El trabajador, en este caso, afirma que las contrataciones en origen que ha podido hacer en su vida laboral han sido en Marruecos, Polonia y Rumanía; acuden a distintas ciudades y con la ayuda de la administración local realizan breves entrevistas a los posibles candidatos.

La información que se les comunica a los futuros empleados es variada, tal y como el contenido del contrato, el alojamiento durante la estancia en el país, o el traslado al lugar de trabajo. El trabajador afirma que durante los procesos de contratación la comunicación funciona con la ayuda de un empleado repetidor, o sea, que lleva años trabajando en la empresa y que ya

conoce ambos idiomas; pero también comunica que algunas empresas no se comunican directamente con los empleados, sino que los eligen únicamente por sus condiciones físicas.

Se le preguntó sobre el proceso de prevención de riesgos laborales y cómo funciona la comunicación de los mismos, y el trabajador respondió que solo a veces se realiza en distintos idiomas. Por otro lado, se preguntó lo mismo al técnico en prevención de riesgos laborales que trabaja para una empresa en Lepe y afirmó que realizan la prevención “a través de los diferentes manijeros que suelen ser también de origen y llevan bastantes años ya en España”, por lo que sí se hace en distintos idiomas, lo cual es un factor positivo para el bienestar del empleado.

Ambos trabajadores afirman que la comunicación con los empleados podría mejorar a través del uso de folletos informativos traducidos a los idiomas de los mismos, o a través del uso de mediadores interculturales que puedan explicarles las diferencias entre culturas y crear un ambiente de trabajo favorable. Además, los dos trabajadores creen que la figura del intérprete es necesaria para poder comunicarse correctamente con los mismos.

4.4. Acceso a mediadores o intérpretes en los servicios públicos de Huelva

Con ánimos de poder aportar datos verídicos sobre la asistencia lingüística a la que pueden acceder los usuarios de los servicios públicos onubenses se les preguntó a los profesionales de los mismos si ellos tenían fácil acceso a contactar con intérpretes y mediadores. Como se puede ver en la siguiente figura (), más de 75% de los encuestados respondieron que no tienen fácil acceso a contar con un mediador o intérprete en sus puestos de trabajo.

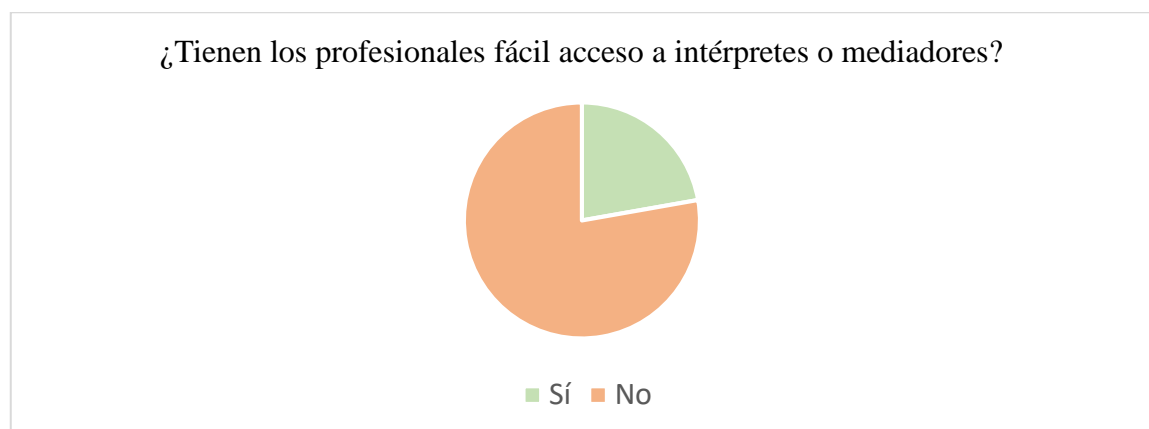


Figura 4. Elaboración propia, véase Anexo 2 (p. 72).

Uno de los encuestados, profesional sanitario de la especialidad psiquiatría, hace énfasis en la dificultad para poder contactar con profesionales del sector lingüístico a través de la plataforma Teletraducción del Servicio Andaluz de Salud. Confirma que “el horario es limitado, hay que hacerlo desde el teléfono particular del médico y por teléfono (no ofrecen videollamada)”, y lo describe como un sistema “ineficaz” (Anexo 2). Alternativamente, este mismo profesional comenta que, al no poder usar este servicio, acude a una amistad de procedencia marroquí que lo ayuda altruistamente con videollamadas organizadas y pagadas por él mismo. Este uso de un intérprete *ad hoc* puede acarrear numerosos problemas. Se comprende que el sanitario busca la mejor solución posible para poder atender al paciente en condiciones normales, pero el intérprete en estos casos no está formado especialmente en la profesión y puede cometer errores que conlleven resultados negativos para el paciente. Además, la confidencialidad es un principio muy importante para la profesión de intérprete, ya que los pacientes solamente se sentirán seguros si tienen completa confianza en que su privacidad no será expuesta.

4.4.1. Métodos más comunes usados para la comunicación con el usuario

Dada la falta de accesibilidad a la asistencia lingüística presencial o telefónica, se preguntó a los profesionales sobre los distintos métodos que usan para poder comunicarse de manera efectiva con los usuarios no hispanohablantes. En la figura siguiente se muestra una aproximación de los métodos más usados para la comunicación entre profesional y usuario:

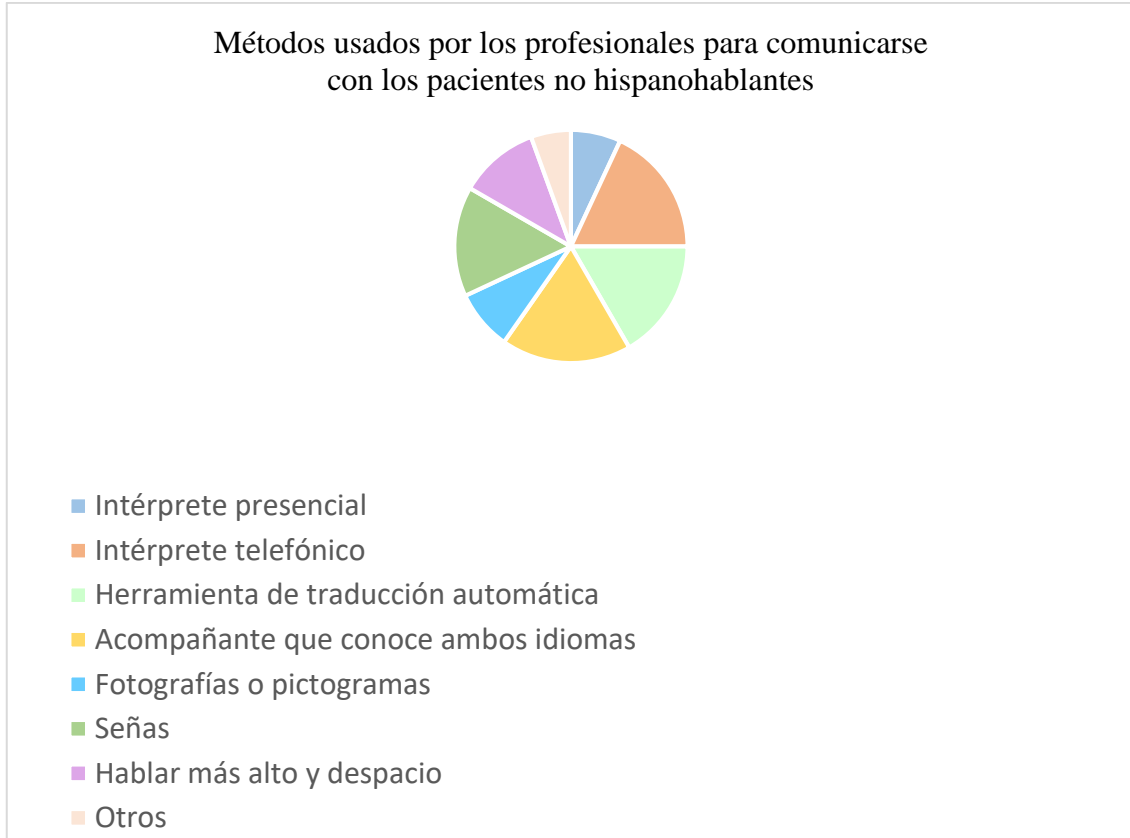


Figura 5. Elaboración propia, véase Anexo 2 (p. 72).

Según los resultados analizados, los recursos que usan con más frecuencia son el uso de un intérprete telefónico, herramientas de traducción automática, hablar con señas, y el uso de un acompañante que conoce ambos idiomas. Con menor frecuencia recurren al uso de intérpretes presenciales, el uso de imágenes o pictogramas y alzar la voz y ralentizar el habla para buscar la mejora de la comprensión del usuario. En el apartado “otros” los profesionales afirmaron haber usado en ocasiones la herramienta Google Translator con la opción de lectura de texto.

Cada uno de los métodos expuestos en la gráfica son completamente válidos para poder comunicarse con un individuo, ya que el ser humano ha creado numerosas formas de comunicarse con el paso del tiempo. No obstante, teniendo en cuenta la importancia de las situaciones en que ocurre este tipo de comunicación, no se trata de los métodos más recomendables para comprender al usuario, ya que gran parte del mensaje puede ser desconfigurado, erróneo o eliminado de la conversación. Ya se ha comprobado en numerosas ocasiones cómo las herramientas automáticas de traducción aún no son completamente precisas a la hora de producir un texto que contiene terminología o gramática de índole cultural; esto podrá verse reflejado como un problema a la hora de, por ejemplo, explicar el dolor que padece un paciente, o las causas por las que no desea continuar con un tratamiento, etc., ya que ciertos términos podrán ser traducidos erróneamente y derivar en soluciones erróneas para el problema real.

Por otro lado, el uso de señas como método de comunicación puede resultar efectivo, pero se le estaría privando al usuario de su derecho a expresarse, ya que no existe un lenguaje de señas común que conozca toda la población. Sí existe la lengua de signos, pero incluso esta cambia dependiendo del país, por lo que el usuario podría estar usando señas propias de su país para la expresión de dolor, de socorro, de necesidad, etc., que no serán comprendidas de la misma manera por el profesional de cultura distinta. El exponente cultural siempre existirá en cada uno de los métodos de comunicación que existan en el mundo, y por ello es necesario contar con un mediador intercultural, que ayudará a la comprensión de las dos culturas de los profesionales y usuarios.

El uso de acompañantes que conocen los dos idiomas es un método normalizado en todas las consultas médicas y procesos burocráticos; este tipo de interpretación se denomina *interpretación ad hoc*. En muchas ocasiones son los mismos hijos de los usuarios los que deben ejercer de puentes en la comunicación entre sus padres y los profesionales, ya que los niños están más expuestos normalmente al idioma y aprenden con más rapidez. No obstante, el uso de un acompañante o un niño como intérprete no debería estar normalizado, puesto que esto puede resultar en fallos comunicativos y, por ende, soluciones a los problemas erróneas. En la mayoría de las ocasiones los acompañantes no están formados en los distintos aspectos de la interpretación que son importantes para mantener la calma y ser conciso durante las reuniones en que deben trabajar. Un acompañante que puede estar vinculado emocionalmente con el usuario no debe hacer el trabajo de intérprete, ya que las emociones se filtrarán, no dejando al usuario tener sus propias emociones al respecto. Además de que el acompañante puede no conocer los tecnicismos con los que habla el profesional y esto complicará la comunicación nuevamente. Según explica Almudena Nevado (2013, p.173) los intérpretes *ad hoc* pueden cometer cinco errores al transmitir los mensajes: omisión total o parcial del mensaje, ampliación de la información expresada originalmente, condensación o simplificación de los mensajes, sustitución de conceptos clave, el intercambio de roles. La falta de formación en la profesión de los intérpretes *ad hoc* puede derivar asimismo en el incumplimiento de distintos apartados del código deontológico de los intérpretes, como los principios de fidelidad al mensaje, la imparcialidad o la confidencialidad. El trabajador de ONG o similar que fue encuestado era de procedencia marroquí y, además, sabía español, francés y catalán. Comentó en una de las respuestas que muchas veces lo usaban como intérprete *ad hoc* los profesionales de las comisarías o centros de salud a los que acudía. Esto denota la falta de concienciación sobre la necesidad real de que un intérprete esté formado en la profesión, y que no cualquier persona bilingüe puede actuar como intérprete, ya que se incumplirán con más asiduidad los principios de la profesión de intérprete, y con ello se verá afectada la comunicación y resultados finales.

4.4.2. Calidad de la comunicación entre profesional y usuario no hispanohablante

Los profesionales que respondieron a las encuestas tenían distintas opiniones sobre la calidad de la comunicación con los usuarios inmigrantes. Algunos comentan que a pesar de que la comunicación sea deficiente, sí logran comprender lo que necesitan, y con ellos seguir con el proceso y solución que requieran. No obstante, ocho sanitarios y dos trabajadores sociales que han tenido la oportunidad de trabajar con intérpretes presenciales o telefónicos afirman que la comunicación se ha desarrollado mucho mejor que en otras ocasiones. Entre las respuestas nos encontramos con comentarios como “es de gran ayuda para la comprensión de lenguaje técnico”, “facilita la comprensión entre las partes”, “el mediador hace que la persona usuaria se sienta más cómoda” o que “facilita poder dar la información bien”. El Sanitario 5 añade que la comunicación fue mejor pero “no buena del todo, ya que la traducción fue a través del teléfono y no en persona” (Anexo 2).

La declaración de este último profesional nos hace reflexionar sobre todo lo que se puede perder en la comunicación de un mensaje si no se puede observar a la persona que emite el mensaje, y al receptor del mismo para saber si lo ha comprendido o no. El uso de interpretación telefónica es muy necesario en los servicios públicos, ya que resulta imposible contratar intérpretes presenciales de todos los idiomas del mundo para cada centro de los servicios públicos; pero sí es cierto que dadas las nuevas tecnologías que nos permiten comunicarnos más fácilmente, puede ser muy conveniente contar en los servicios públicos con un software donde los profesionales y usuarios puedan contactar con intérpretes mediante videollamada, como pueden ser las aplicaciones de Skype, Teams, o Google Meet. Durante la comunicación el intérprete no solamente escucha y reproduce el mensaje en el otro idioma, sino que observa todo lo que sucede alrededor y estudia la comprensión del mensaje por ambas partes. A veces los usuarios pueden no comprender ciertos procedimientos, pero afirman igualmente a lo que se les comenta; es tarea del intérprete en este tipo de ocasiones ver los mensajes físicos que emite el usuario y comprender que necesita una aclaración o mediación cultural.

En resumen, los profesionales piensan que la calidad de la comunicación mejora con el uso de mediadores e intérpretes, pero también es importante que estos mismos trabajen con las condiciones adecuadas para que no se sufran complicaciones a la hora de transmitir los mensajes.

4.5. Uso y opinión de los servicios sanitarios según usuario inmigrante

El usuario inmigrante entrevistado es de procedencia marroquí, y también sabe un poco de español tras varios años residiendo en España. El entrevistado se vio obligado a acudir a las urgencias hospitalarias onubenses porque le picó un insecto y tenía la mano inflamada. Allí lo atendieron y lo tuvieron que intervenir quirúrgicamente. Durante el proceso lo acompañó un conocido que *“llevaba más tiempo en España y sabía hablar un poco”* de español. Por lo que este usuario inmigrante también hizo uso de un intérprete *ad hoc*. Según comenta el usuario, en ningún momento se le ofreció llamar a un intérprete con intención de facilitar la comunicación entre sanitarios y él mismo, pero comenta que le habría gustado contar con uno, ya que afirma que *“se perdió algo de información. No sé qué insecto me picó, ni si la reacción era normal o soy alérgico a la picadura de dicho insecto”*. El usuario sufrió la picadura durante su jornada laboral como temporero, por lo que la información sobre la posible alergia que tiene al insecto es de extrema necesidad debido a la alta posibilidad de que esto pudiera volver a pasar.

También se le preguntó sobre cómo se comunicaba durante la estancia en el hospital, y este comentó que se comunicaba *“mezclando el francés con el español y hablando más despacio”*, lo que supuso que la comunicación se viera afectada por falta de vocabulario y fluidez al habla. En este caso parece de sentido común contar con un intérprete para explicar al usuario al menos una vez lo sucedido con detalles, de esta manera se pueden evitar lesiones futuras o curas que no dan los resultados esperados. No obstante, esto no fue lo que ocurrió; el paciente en este caso salió del hospital con el sentimiento de que realmente no sabía lo que le había pasado, ni si estaba ya curado. Termina la entrevista afirmando que su experiencia podría haber sido mejor teniendo la ayuda de un intérprete para comunicarse con los médicos y enfermeras.

4.6. Opciones de mejora para la asistencia lingüística y cultural en los SSPP de Huelva

El objetivo de este pequeño trabajo de investigación es poder constatar la necesidad que se tiene en la provincia de Huelva de asistencia lingüística especializada y formada en los servicios públicos para así mejorar la comunicación entre usuario y profesional, y describir propuestas para conseguirlo teniendo en cuenta las opiniones tanto de profesionales como de

los usuarios. Desafortunadamente, tan solo se han conseguido respuestas por parte de un solo usuario inmigrante, lo que no puede ser usado para generalizar las necesidades reales de este colectivo. No obstante, gracias a sus palabras, se puede tener una idea de dónde está el fallo a la hora de atender a los usuarios inmigrantes en los servicios públicos onubenses.

Una de las últimas preguntas que se hizo en la encuesta buscaba conocer cuáles serían las propuestas de mejora en los servicios públicos con respecto a la asistencia lingüística y de mediación. La mayoría respondieron que se mejoraría teniendo intérpretes y mediadores a disposición, pero a continuación, se podrán leer algunas de las respuestas más específicas:

Sanitario 1: *“Con más recursos con traducciones a varios idiomas. Los que hay son escasos o nulos”*.

Sanitario 7: *“Contratando personas que hagan traducción, interpretación y mediación, garantizando servicio presencial de guardia 24 horas en las urgencias de los hospitales”*.

Sanitario 11: *“Con una persona mediadora a la que se pudiera acudir de forma programada”*.

Trabajador social 1: *“Teniendo disponible la figura del intérprete y mediador intercultural de forma presencial sería lo ideal, pero si no fuera así, al menos que pudiera ser de forma telemática”*.

Trabajador social 5: *“Mayor implantación de guías de "bienvenida" en diferentes idiomas”*.

Las propuestas son sencillas: más documentos traducidos a varios idiomas y la mejora del sistema de teletraducción actual, que incluya videollamada y más disponibilidad, tanto horaria como de personas contratadas para el servicio. Otros profesionales requieren la presencia de intérpretes haciendo guardia en los centros sanitarios, pero ya se explicó previamente que es prácticamente improbable que esto pueda suceder, ya que no se necesitaría un solo intérprete, sino varios que trabajen con distintos idiomas y culturas. Las propuestas de mejora son, efectivamente, propuestas, pero se debe tener en cuenta el estado actual y trabajar desde el mismo. Un cambio no puede ser repentino, sino gradual. Aunque la mayoría de profesionales aboguen por la existencia de intérpretes presenciales, los servicios de sanidad actuales tienen muchas deficiencias que deben ser subsanadas; la ausencia de intérpretes, mediadores y servicios de teletraducción es también una de estas deficiencias.

Se preguntó también a los dos integradores sociales sobre las propuestas de mejora para la asistencia lingüística, pero también en las condiciones generales de contratación y vivienda. Ambos alegan que son necesarios los intérpretes y mediadores cualificados, ya que, en muchas ocasiones, los dos entrevistados han tenido que servir como intérpretes sin estar cualificados para el trabajo. También comentan que *“el personal llega a presentar impedimentos por prejuicios”* y que es importante la figura del intérprete en los servicios públicos para *“intermediar, interpretar, educar/sensibilizar también al personal”*, lo cual parece una propuesta muy acertada, ya que es cierto que muchas veces se tienen prejuicios sobre los individuos pertenecientes a algunas culturas, y es importante conocer el porqué de los actos de los mismos.

4.6.1. Tipo de cuestiones por las que los inmigrantes usan los servicios públicos onubenses

Tras la búsqueda sin resultados en internet de folletos informativos de los servicios públicos traducidos a distintos idiomas, se decidió introducir una pregunta a las encuestas:

cuáles son las cuestiones por las que acuden los usuarios a los servicios públicos. El objetivo de la misma era recopilar información sobre los procesos que más se repiten cuando un usuario inmigrante realiza distintas solicitudes en los servicios públicos. Con esta información se podrá proponer la creación de nuevos folletos informativos en estos aspectos que se repiten en las consultas y traducirlos a varios idiomas; de esta manera, los usuarios podrán ser brevemente informados sobre sus opciones en su propio idioma y, una vez conozca lo que necesita, podrá comunicarlo a los profesionales. Estos folletos informativos no son una solución definitiva a la falta de intérpretes, pero sí pueden ser de ayuda tanto a los usuarios como a los profesionales que tienen que tratar con estos temas todos los días y no obtienen otro tipo de soluciones lingüísticas.

Se puede analizar a partir de las respuestas la necesidad de asistencia ginecológica, de medicina de urgencias, de enfermería, y muchas infecciones derivadas por falta de higiene y causadas en las jornadas laborales. En las siguientes líneas se podrá leer alguna de las respuestas de los profesionales a esta pregunta:

Sanitario 1: *“Asistencia en afecciones propias del trabajo que desempeñan o bien en enfermedades crónicas que padezcan”*.

Sanitario 10: *“Relacionadas con accidentes laborales leves”*.

La asistencia sanitaria en lesiones o heridas causadas en el trabajo son, al parecer, muy comunes en este sector. Esto puede ser causa de una falta de prevención de riesgos laborales adecuada en los idiomas de los trabajadores, además de los propios riesgos del trabajo agrario. No obstante, como ya se ha analizado en el apartado 4.3. se puede afirmar que la prevención de riesgos laborales no se realiza en todos los idiomas, y que en ocasiones esta misma la realiza un trabajador que conoce ambos idiomas, pero no es un profesional de la comunicación como lo es un intérprete. Como añadido, las lesiones y heridas empeoran debido a las pobres condiciones de los temporeros durante las campañas, tanto en los alojamientos provistos por las empresas, como en los asentamientos chabolistas; en estos lugares el agua para higienizarse es escasa, por lo que la cura y prevención de infecciones es mucho más complicada de lo habitual.

De todas las respuestas, se destacan las dos a continuación:

Sanitario 6: *“En mi caso problemática psiquiátrica grave como cuadros psicóticos que debutan en España por las duras condiciones de trabajo y estrés a la que están sometidos. Constituyen el 40% de los Ingresos Psiquiátricos Agudos de media”*.

Sanitario 8: *“Descompensaciones psiquiátricas de difícil manejo por el entorno”*.

El sanitario 6 es el mismo que denuncia la falta de asistencia en el servicio de teletraducción en el Sistema Andaluz de Salud. La interpretación en el sector sanitario es obligatoria debido a la complejidad de los problemas que pueden aparecer, pero especialmente en el sector de la salud mental es estrictamente necesario el acceso a intérpretes y/o mediadores. Esta especialidad médica trabaja únicamente con la mente de la persona, y la ayuda sanitaria será imposible de proveer si no se pueden comunicar profesional y usuario. Los datos que aporta sobre la cantidad de pacientes inmigrantes que deben ser ingresados es muy alta. Esto es debido a las duras condiciones de vida que llevan durante las campañas agrícolas, además de la inexistencia de proyectos integrativos de los inmigrantes, que resultan en la segregación de los mismos y un sentimiento de no pertenecer a la nueva sociedad donde vive.

Por otro lado, tenemos las respuestas por parte de los trabajadores sociales. Estos explican que los procesos que más solicitan los inmigrantes son las solicitudes de ayudas sociales,

tramitación de arraigo, documentación relativa a extranjería o reagrupación familiar. La mayoría de solicitudes que llevan a cabo tienen que ver con la legalización de su residencia en el país.

4.6.2. El intérprete y/o mediador intercultural en los SSPP: ¿necesario o no?

La última respuesta que se realizó a los profesionales era sobre su opinión en la necesidad de intérpretes y/o mediadores en los servicios públicos de Huelva. En la gráfica siguiente se verá el porcentaje positivo, como negativo:

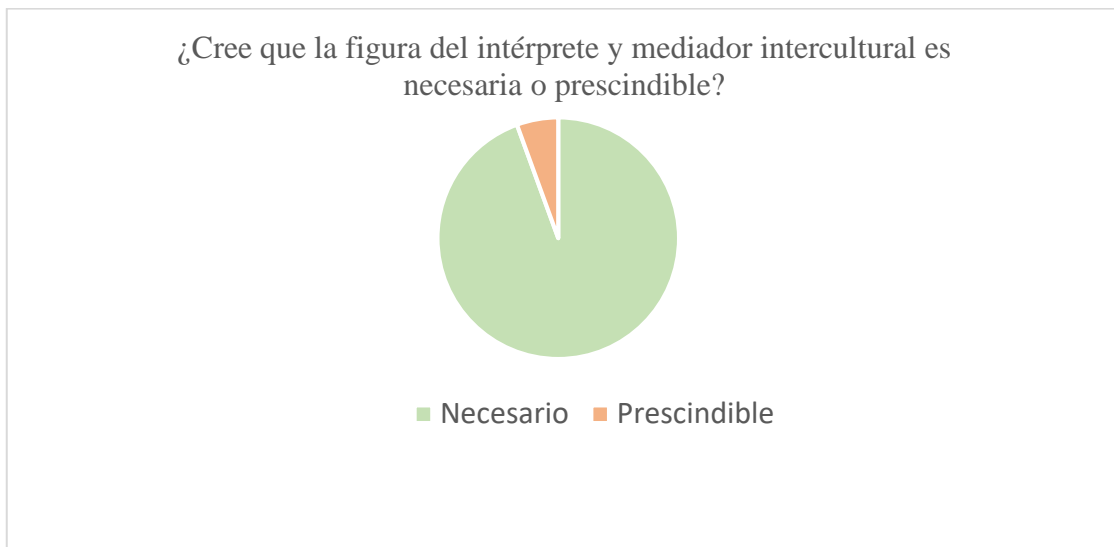


Figura 6. Elaboración propia, véase Anexo 2 (p. 72).

Solamente uno de los encuestados contestó que la figura de intérprete o mediador era prescindible. Su respuesta al porqué fue que *“es valiosa, aunque hay otras alternativas que se pueden utilizar”*. Por lo que, se da a entender que realmente sí cree que el uso de intérpretes es una buena manera de comunicarse, a pesar de que también prefiera usar otras herramientas.

Los demás encuestados marcaron que sí es necesaria la figura de intérprete y mediador en los servicios públicos. Sus respuestas al porqué fueron variadas (Anexo 2); para que la asistencia sea eficaz y eficiente, para dar atención de calidad, para garantizar seguridad al paciente de las decisiones médicas, para que los pacientes no perciban a los médicos como amenazas, y porque nuestra salud es universal y por ello se debería poder proporcionar a todos el mismo trato.

En el sector administrativo, las respuestas fueron las siguientes: porque la labor de la administración es más eficiente si se conocen los deseos, anhelos y necesidades de las personas usuarias, y porque todo el mundo tiene derecho a expresarse en su propia lengua, además de aportar calidad y efectividad al servicio ofrecido.

4.6.3. Las medidas propuestas por el gobierno en el último año, ¿se cumplen?

Esta pregunta fue realizada a los integradores sociales que trabajan en ONGs, ya que son los que realmente están junto a los temporeros e inmigrantes recibiendo las ayudas para poder realizar sus servicios mejor. Los dos entrevistados comentaron que las medidas, aunque se están cumpliendo parcialmente, no son cumplimentadas en su totalidad. Una de las respuestas fue la siguiente: *“No se cumple en más del 70 % porque la mayoría de temporeros trabajan sin contrato”*. Lo cual demuestra la falta de regularización en los procesos de contratación para las campañas de recogida. La mayoría de personas que habitan en los asentamientos chabolistas

son personas que trabajan en el sector, pero carecen de condiciones dignas, entre ellas la firma de un contrato legal con la empresa. Además, la otra entrevistada alega que “*como integradora social residente en el área de Lepe, lugar con muchos temporeros, escasean las ofertas de empleo para intermediación cultural, sensibilización [...] no es considerado como un servicio necesario*”. Esto denota el no cumplimiento de las medidas propuesta por la Junta de Andalucía, ya que son varios los factores que hacen que la vida de estos trabajadores no sea digna, entre ellos la falta de agua potable en los asentamientos, las infraviviendas donde habita, la poca accesibilidad a los servicios público y ayudas sociales.

5. CONCLUSIONES

Una vez terminada la investigación sobre la asistencia lingüística que existe en los servicios públicos de Huelva se puede confirmar que existe una escasez de recursos y falta de regulación y profesionalización en torno a la asistencia lingüística en los centros médicos y oficinas de administración en la provincia de Huelva.

Se tenía como objetivo conocer de una manera más detallada los procesos de contratación de temporeros, la integración al puesto de trabajo, las necesidades de atención en los servicios públicos y cómo se desempeñaban las mismas. Por otro lado, se quería comprender cuáles eran los fallos con respecto a este tipo de inmigración y por qué no está regularizada, ya que son muchos los temporeros que llegan a España, aportan mano de obra y riqueza en el país y, aun así, no es suficiente para que los gobiernos, tanto estatales, comunitarios, como provinciales provean de planes y medidas para la mejora en las condiciones laborales y de vivienda de este colectivo.

Finalmente, gracias a la investigación bibliográfica y a la recopilación de datos verídicos concedidos por los sanitarios y trabajadores sociales de los servicios públicos de la provincia de Huelva, se han llegado a las siguientes conclusiones:

Las profesiones de traductor, intérprete y mediador intercultural especializados en los servicios públicos no están regularizadas en el estado español. Sí es cierto que existen leyes donde se exige el uso de un traductor o intérprete en el sector jurídico y policial; pero la regularización no va más allá de los mismo. La falta de normativas que definan y defiendan estas profesiones provoca, entre otras cosas, el desconocimiento de las mismas por parte de la población, y que las condiciones laborales no estén regularizadas, provocando que los sueldos sean injustos, que el intérprete no sea tratado como es debido, o que se confundan las tareas del traductor, intérprete o mediador.

Es a través del asociacionismo y la visibilización de la profesión como se podrá lograr que los profesionales del sector puedan dedicarse a estos trabajos sin sufrir las consecuencias de la falta de regularización. Para poder conseguir que la población, a la vez que los profesionales de los servicios públicos, esté informada sobre sus derechos a la asistencia lingüística, debemos ser nosotros, los traductores, intérpretes y mediadores, los que propaguemos el mensaje y eduquemos a los ciudadanos en las cualidades de nuestras profesiones y por qué son necesarias en los servicios públicos. Ya se ha podido comprobar que muchas veces se contratan como mediadores a personas bilingües o conocedoras de dos idiomas, con el mero objetivo de usarlas, además de como mediadores, como intérpretes. Esto se podría evitar mediante la regularización de las profesiones y la creación de normativas que especifiquen que el profesional a contratar debe estar formado en la profesión, además de conocer dos idiomas y tener información de ambas culturas.

Las asociaciones que abogan por la regularización de esta profesión son las que mantienen un código deontológico común, ya que este es inexistente por parte del gobierno. Este código

deontológico sirve para que los traductores e intérpretes lleven a cabo su trabajo basándose en los principios redactados. Una vez estos principios se ven cancelados, el intérprete puede no estar haciendo un buen trabajo. Los profesionales de los servicios públicos deben conocer este código deontológico para poder identificar prácticas erróneas por parte de los lingüistas. Esto debe ser expuesto en leyes y normativas que faciliten la inclusión de los traductores e intérpretes en la rueda de acontecimientos que rodean a una persona inmigrante.

Por otro lado, es importante que existan más plazas de traducción e interpretación de postulación a los servicios públicos. En el año 2021 se ofertaron aproximadamente 40 plazas, lo que ni si quiera puede llegar a cubrir un mínimo de la población que necesitaría de estos servicios. Es importante que estos profesionales cuenten con la aprobación del estado para ejercer en sus puestos. Normalmente realizan el trabajo bajo empresas subcontratadas que, a pesar de ganar los concursos de licitación, no siempre pueden contar con las mejores opciones debido a que el pago disminuye dependiendo de la empresa. Podrán darse ocasiones en que las empresas contraten a personas menos formadas o con falta de experiencia con el objetivo de ahorrar parte de la subvención.

Las contrataciones en origen están reguladas supuestamente por la orden GECCO. Las empresas agrícolas de frutos rojos son las encargadas de realizar los procesos de contratación, pero los contratos y condiciones están impuestas desde la orden GECCO. Entre las distintas condiciones de los contratos se encuentran los siguientes: compromiso de traslado desde el país de origen hasta la finca, proveer alojamientos dignos a los temporeros durante la campaña, trasladar a los trabajadores hasta el punto de trabajo si es necesario, compromiso de trabajo diario, de no ser así, los temporeros cobrarán el día igualmente, y el apoyo de un coordinador de integración que facilite el intercambio de diálogo entre el empresario y sus trabajadores. No obstante, ya se ha podido desmentir el cumplimiento de todas estas medidas tomadas por parte del gobierno con intención de regularizar la situación de inmigración en la provincia de Huelva. Son numerosos los testimonios recogidos en el apartado 2 que relatan las deficiencias que se dan en el programa y, por ende, el incumplimiento de los apartados del contrato. La mano de obra extranjera para las campañas de recogida son de extrema necesidad en la provincia de Huelva, ya que se produce más de lo que los empleados onubenses pueden recoger. Se llega a la conclusión de que el cumplimiento de los contratos no es revisado por ningún profesional, lo que produce las nefastas condiciones en que viven estas personas.

Otro punto a nombrar es el trato que se les da a los inmigrantes asentados en la provincia por parte de los ayuntamientos y la diputación provincial. Los inmigrantes ilegales que trabajan sin contrato como temporeros tienen muchas dificultades para encontrar alojamiento en buenas condiciones cerca de las fincas de las empresas. Los pueblos como Lepe reciben a miles de inmigrantes temporeros en su localidad, pero estos no tienen acceso a pisos o casas que se encuentran en alquiler, ya que los propietarios prefieren no tener ese tipo de inquilinos en las viviendas. Esto se trata de un tipo de segregación por parte de la población, pero es que, además, los ayuntamientos se niegan a construir alojamientos de prefabricación o albergues donde estas personas puedan convivir durante las campañas de recogida.

Por otro lado, para poder residir legalmente en España, los inmigrantes deben dar muestras de su estancia durante los últimos tres años en el país. El empadronamiento de las chabolas es esencial para que los trabajadores puedan acceder al permiso de residencia en el futuro. Los alquileres son inaccesibles para los mismos, a pesar de que la directora general de coordinación políticas migratorias de la Junta de Andalucía comente que para *“poder acceder a una vivienda digna es necesario querer vivir en las mismas”* (Jornada, 2022). Con ello indica que los temporeros no quieren pagar los precios de un alquiler porque envían todo lo ganado a sus países de origen. No obstante, actualmente el mercado de la vivienda está obstruido por

completo, y la vivienda en alquiler está a precios altísimos, añadiendo al problema la necesidad de entregar contratos de trabajo aceptables, recomendaciones, y otros, al dueño de la vivienda. La mayoría de caseros no quieren alquilar sus viviendas a personas que no tienen trabajo asegurado durante el tiempo del contrato. En consecuencia, los trabajadores se ven obligados a comprar los certificados de empadronamiento para poder acceder a la solicitud de permiso de residencia.

Tampoco se tiene en consideración el uso que necesitarán realizar los inmigrantes y temporeros de los servicios públicos y cómo podrán facilitar el acceso a los mismos. Los migrantes se encuentran perdidos una vez llegan al país acogedor. Normalmente no cuentan con personas cercanas que les ayuden en los distintos procesos burocráticos o a los centros sanitarios. Según la orden GECCO, los temporeros deben contar con un coordinador de integración que debería cumplir esa misma función; en el caso de que un temporero tuviera problemas de salud o con la administración de la localidad, debe ser esta persona la que actúe como mediador intercultural en las situaciones que se puedan dar. Lo cierto es que en pocas ocasiones suelen contar con la ayuda de los mismos, como se puede ver en el caso de Fatima, una temporera que sufrió de insuficiencia renal de tipo 5 durante su campaña de trabajo, y al acudir a urgencias nadie del plan PRELSI, ni las consultoras de integración designadas por una ONG aparecieron en el lugar para ayudar a la trabajadora tanto en las cuestiones burocráticas como en las dificultades dadas por la barrera idiomática (La Mar de Onuba, 2020).

El bienestar de los inmigrantes y temporeros se conseguirá con la sensibilización de la población española en los temas mencionados anteriormente. Desde Jornaleras de Huelva en Lucha llevan a cabo un importante movimiento de concienciación sobre los productos que consumimos y todo lo que conllevan consigo. Este colectivo denunciado por las redes sociales en varias ocasiones las pobres condiciones en que trabajan los temporeros de algunas empresas. Jornaleras trabaja de la mano de otras asociaciones como las dedicadas al consumo responsable de alimentos, y con el trabajo de ambas animan a la población a dejar de consumir las fresas de las empresas que incumplen los contratos de los jornaleros. Esta solución debe ser estudiada con precaución, ya que puede generar también problemas a los trabajadores que, a pesar de las malas condiciones, deben trabajar en estas empresas por el bien de su existencia.

El cambio de la situación de los temporeros e inmigrantes en la provincia de Huelva solamente se podrá dar si la población española conoce de primera mano los problemas que sufren estos trabajadores durante las campañas frutícolas. Esto mismo fue lo que pasó tras la visita de Philip Alston a la provincia de Huelva. Su artículo denunciando las “inhumanas” condiciones en que vivían los temporeros llamó la atención de los gobiernos locales e internacionales. Gracias a sus palabras, que fueron lanzadas al mundo en mayo de 2020, se ve un incremento de las propuestas y planes de estrategia lanzados por la Junta de Andalucía con ánimo de mejorar el paso de los temporeros por el país, entre ellas la de contar con consultores de integración en las empresas empleadoras.

Los ciudadanos que conocemos este tema debemos ser los encargados de llamar la atención de toda la población, para que se conozcan las terribles noticias que se redactan cada día durante los meses de campaña de recogida. Entre las últimas noticias recogidas llaman la atención dos muertes de temporeros asentados en las chabolas de Lepe: uno por incendio de la infravivienda, y el otro aún por causas desconocidas. Las desgracias siguen ocurriendo en estas localidades españolas, y es necesario que los enterados del tema actúen como mediadores de la cruda realidad que viven estas personas.

Otra conclusión que se ha generado tras el análisis de las encuestas a profesionales ha sido la escasa información y sensibilización que tienen los mismos sobre la traducción,

interpretación y la mediación intercultural. Se pudo percibir esto a partir de las erróneas definiciones que se dieron sobre la traducción, interpretación y mediación. Pero, además, los profesionales de los servicios públicos se sienten cómodos trabajando con los recursos que tienen, tal y como contar con un acompañante que hable ambos idiomas, o usando Google Translator como método eficaz. Es inconcebible que haya una norma generalizada a usar este tipo de recursos para, literalmente, tratar cuestiones de vida o muerte entre dos individuos que no hablan el mismo idioma.

Tanto los profesionales de la salud, como los profesionales de los distintos sectores públicos, deberán ser formados en la importancia del exponente cultural e idiomático en este tipo de situaciones. Conociendo de antemano que cada año en el mes de abril llegarán miles de inmigrantes a la provincia de Huelva, y que una parte de estos necesitará acudir a los servicios públicos, los profesionales carecen de formación sobre cómo actuar en este tipo de casos. Sería conveniente que se realizaran reuniones cortas de formación en los temas de migración, tanto como de asistencia lingüística, poco antes de que lleguen las oleadas de inmigrantes a la provincia. De esta manera se conseguirá que los profesionales recuerden los pasos a seguir y todos los recursos de los que disponen para conseguir una solución adaptada al individuo afectado.

Por otro lado, también es estrictamente necesario que las empresas realicen la prevención de riesgos laborales en todos los idiomas de los trabajadores con ayuda de intérpretes y mediadores. Con una buena prevención de los posibles riesgos que tiene este sector laboral se podrán evitar numerosos casos de lesiones, heridas, deshidratación, etc.

En este caso, son los trabajadores de los servicios públicos los que deben denunciar la falta de acceso a recursos para una asistencia lingüística de calidad. Resulta oportuno pensar que, gracias a las encuestas que han tenido que responder los 22 individuos, hayan reflexionado sobre la manera de atender a los usuarios y que busquen soluciones para esta falta de iniciativas culturales dentro de los servicios públicos.

La última conclusión que se ha podido observar es la necesidad de la creación de una base de datos que contenga la información más usada por los inmigrantes en los servicios públicos traducidos a varios idiomas. No solo en Huelva carecen de recursos traducidos, sino en toda España, por lo que sería una inversión con resultados positivos para garantizar el bienestar de los usuarios, y los profesionales que los atienden.

Como ya se comentó anteriormente, la redacción de folletos informativos no es una solución definitiva para la difícil accesibilidad a intérpretes y mediadores en los servicios públicos; pero sí puede significar un cambio en el diálogo con el paciente. La propuesta que se hará a continuación es una aproximación de lo que podría ser una solución real teniendo en cuenta los recursos económicos actuales de la sanidad pública, y comprendiendo que para poder llevarlo a cabo es necesario un estudio más extenso sobre las deficiencias en los servicios públicos onubenses referidas a la asistencia lingüística. La propuesta es crear folletos informativos para los sectores sanitario y administrativo de la provincia de Huelva teniendo en cuenta las cuestiones por las que los usuarios acuden a los servicios públicos analizadas en las encuestas. Una vez los profesionales cuenten con fácil acceso a los folletos, estos podrán trabajar con los mismos en la primera visita del usuario y, una vez se tiene una idea de lo que pueden necesitar, se contactará con un intérprete y/o mediador intercultural. De esta manera se podrá adelantar información al intérprete y la próxima visita será mejor organizada y resolutive.

En el caso de la provincia de Huelva, la creación de distintos folletos informativos sobre prevención de riesgos laborales, cura y cuidado de heridas y lesiones, ginecología, salud mental, y otros temas relacionados con sus condiciones de vida, como las distintas solicitudes que deben

realizar en las administraciones, puede ser muy beneficiosa para los usuarios y profesionales. Contarán con una guía traducida a sus idiomas a la que podrán recurrir cuando lo crean necesario, y en caso de seguir teniendo dudas, podrán contactar con los profesionales. Esto es, sin duda, una forma de proveer asistencia lingüística más asequible que contar con intérpretes en cada uno de los centros públicos de la provincia onubense, ya que las traducciones pueden ser usadas en numerosas ocasiones, mientras que la interpretación es más personal e intransferible.

El siguiente paso para la mejora de la asistencia lingüística es invertir en los recursos ya existentes. El Sistema Andaluz de Salud cuenta con el servicio de Teletraducción, que es la iniciativa que más resultados da. No obstante, si navegamos por la página del servicio de Teletraducción del Sistema Andaluz de Salud, veremos que éste lleva sin ser actualizado desde el 3 de junio de 2020, y la información que se puede obtener de la página web es escasa. Como se ha podido estudiar en las respuestas a la encuesta, muchos profesionales se quejan de la nula atención en ocasiones en esta plataforma, lo que indica que, o bien el trabajo es más alto de lo que se puede atender, o que falta inversión en la contratación de más empleados que se dediquen a lo mismo. La inversión en la actualización y mejora de esta plataforma puede conllevar grandes beneficios para los usuarios y profesionales de los servicios públicos.

Finalmente, resulta necesario reflexionar sobre el cumplimiento de los objetivos iniciales de esta breve investigación. Entre los objetivos principales estaban dar a conocer, tanto el estado actual de los temporeros en la provincia onubense, como los servicios lingüísticos que se prestan en la misma. A su vez se buscaba analizar si las leyes vigentes actuales con respecto a la estabilización de estos sectores se estaban cumpliendo; por ello se realizaron las encuestas y entrevistas, ya que resulta ser la única manera para comprobar la deficiencia de las leyes.

Por otro lado, se quería conocer el método de contratación en origen, y cómo se comunican los empresarios con los empleados inmigrantes; esto también se pudo estudiar gracias a las entrevistas otorgadas por los trabajadores de recursos humanos y prevención de riesgos. Este objetivo buscaba poder explicar los problemas que se acarrean desde el principio de la comunicación con los inmigrantes. Se ha podido ver que, durante estos procesos, las cooperativas carecen de intérpretes o instrucciones traducidas a distintos idiomas, por lo que la rueda de problemas comienza cuando los inmigrantes y temporeros no tienen instrucciones básicas en su propio idioma, lo que causa desconocimiento de las normas sanitarias preventivas, y desconfianza en la ayuda que pueden pedir en los servicios públicos.

Ha sido gracias a las encuestas y entrevistas realizadas a distintos profesionales que se ha podido cumplir con los objetivos 4 y 5 explicados en la introducción del estudio: evaluación de la asistencia lingüística que reciben los temporeros e inmigrantes y su propia experiencia. Se destaca la falta de recursos que sufren los profesionales de los servicios públicos para poder comunicarse con fluidez y naturalidad con los usuarios, y la inseguridad que sufren los usuarios debido a la falta de comunicación y comprensión intercultural. Es por ello que se ha reflexionado sobre las posibles mejoras que se podrían llevar a cabo en los servicios públicos de Huelva, gracias a los datos estadísticos como nacionalidad, enfermedades más comunes y el tipo de consultas que suelen realizar los usuarios. Con esto se ve cumplido el objetivo número 6 de la lista inicial.

Con respecto al último objetivo de la lista, se recalca que el trabajo completo trata sobre la concienciación de la necesidad de traductores, intérpretes y mediadores interculturales en los servicios públicos de España, y más especialmente en los territorios que sufren procesos migratorios continuos, como pueden serlo Huelva y otras provincias costeras andaluzas.

Según los objetivos iniciales, sí hemos podido analizar y dar información superficial de las necesidades de la provincia andaluza. No obstante, se quiere hacer hincapié en que sería conveniente poder realizar una investigación que cuente con un mayor número de participantes que se presten a dar su opinión, tanto profesionales como usuarios. Tan solo de esta manera se podrán extraer datos generalizados para la población onubense. Idealmente, se debería realizar un trabajo de campo, en el que se entrevistasen a varios profesionales del sector, a la vez que a los usuarios, y con ello crear una investigación que pueda darse a conocer como un estudio que demuestra la situación real de la provincia onubense. Esta investigación ha resultado breve debido a la falta de medios para conseguir más personas que se prestaran a rellenar encuestas, pero no por ello significa que sea insuficiente, ya que, tanto los encuestados como los lectores, podrán tener una idea y hará reflexionar sobre lo que ocurre en el sector agrario y, en especial, de la fresa de Huelva.

La conclusión final del trabajo es que, gracias a la investigación y análisis sobre la asistencia lingüística en Huelva, se ha podido sacar a la luz uno de los problemas más importantes que existen en nuestro sector hoy en día en España, y es, por un lado, la falta de profesionalización de la traducción e interpretación en el país, que resulta en servicios inadaptados a los usuarios de los servicios públicos; y, por otro lado, la falta de concienciación sobre las condiciones de vida de los temporeros e inmigrantes que trabajan en las fincas onubenses. Hoy en día, los temporeros siguen habitando en asentamientos chabolistas, siguen sin tener agua potable, siguen sin tener atención en los servicios públicos adaptados a su modo de comunicación e idiomas, siguen siendo segregados alejados de los centros de los pueblos.

Debemos promover la integración de los inmigrantes a nuestra sociedad, empezando por cumplir con sus derechos humanos, los cuales son a veces olvidados o ignorados. Es nuestra labor, como traductores, intérpretes y mediadores interculturales, la de comunicar al mundo sobre las injusticias que se están llevando a cabo en Huelva, y de reivindicar nuestros derechos como profesionales de la comunicación con fin de aliviar al menos una parte de los problemas existentes en el sector agrario onubense.

6. BIBLIOGRAFÍA

Andalucía Acoge, Ruiz Azarola, A., & Suess, A. (2018). *Revisión legislativa y relación de datos comparados de salud, atención y uso de servicios sanitarios de personas inmigrantes y autóctonas*. Escuela Andaluza de Salud Pública. <https://acoge.org/publicaciones/sanidad/>

Andrea Corcobado Cortés. (2020). *Empresas transnacionales y derechos humanos: el caso de las temporeras de la fresa en Huelva*. (TFG). https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145100/TG_CorcobadoCort%C3%A9s_Empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, Briones-Vozmediano, E., & González-González, A. (2022). *Explotación y precariedad sociolaboral, la realidad de las personas migrantes trabajadoras en agricultura en España*. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.02>

Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL) - Planes y programas - Junta de Andalucía. (2007, 15 enero). Junta de Andalucía. Recuperado abril de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/59497.html>

Babiano, J. (2001). *El vínculo del trabajo: los emigrantes españoles en la Francia de los treinta gloriosos*. Dialnet. Recuperado abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2327651>

Blandino, J. P. (2021, 14 mayo). *Historia de la visibilidad de la interpretación: una profesión invisible*. La Linterna del Traductor. Recuperado junio de 2022, de <http://lalinternadeltraductor.org/n9/historia-interpretacion.html>

BOE.es - BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (1995). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado abril de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

BOE.es - BOE-A-2019-18753 Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020. (2021). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado febrero de 2022, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18753

BOE.es - BOE-A-2020-17349 Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021. (2021). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado marzo de 2022, de [https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17349#:~:text=A%2D2020%2D17349-Orden%20ISM%2F1289%2F2020%2C%20de%2028%20de%20diciembre%2C,a%20127888%20\(59%20p%20C3%A1gs.%20\)](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17349#:~:text=A%2D2020%2D17349-Orden%20ISM%2F1289%2F2020%2C%20de%2028%20de%20diciembre%2C,a%20127888%20(59%20p%20C3%A1gs.%20))

BOE.es - BOE-A-2020-4784 Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal. (2020). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado abril de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4784>

BOE.es - Sumario del día 30/04/2021. (2021, 30 abril). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado 2021, de <https://www.boe.es/boe/dias/2021/04/30/>

Cedillo Corrochano, C. (2019). LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS a TRAVÉS DE LA PRENSA DIGITAL ESPAÑOLA. *E-Aesla*, 5, 365–366. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7780427>

Chamseddine, M. (2020). *Segregación y Exclusión Escolar de la Primera Generación de Alumnado de Origen Migrante: De la Integración a la Desintegración*. Dialnet. Recuperado abril de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611668>

Clar, E., Martín-Retortillo, M., & Pinilla, V. (2015, 3 septiembre). *Agricultura y desarrollo económico en España, 1870–2000*. Repositori Universitat Jaume I. Recuperado junio de 2021, de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/131149>

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2008). *ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS AGRICULTORES*. Recuperado mayo de 2021, de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-56437/enfermedades%20profesionales%20de%20los%20agricultores.pdf>

Consejería de Salud. (2007). *Manual de atención sanitaria a inmigrantes : guía para profesionales de la salud*. <http://hdl.handle.net/10668/1457>

Decreto 219/2020, de 21 de diciembre, por el que se regulan el Foro Andaluz y los Foros Provinciales, para la integración de las personas de origen migrante. (2020). Junta de Andalucía. Recuperado marzo de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/248/9>

Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros. (2014). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado marzo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2014-80600>

Echevarría, P. (2020, 12 diciembre). Fatima, otra temporera marroquí gravemente enferma y abandonada por el sistema en un asentamiento chabolista de Huelva. *La Mar de Onuba*. Recuperado abril de 2022, de <http://revista.lamardeonuba.es/fatima-una-temporera-marroqui-gravemente-enferma-y-abandonada-por-el-sistema-en-un-asentamiento-chabolista-de-huelva/>

Echevarría, P. (2022, 22 abril). Auco, la increíble y triste odisea de un temporero ‘gecco’ hondureño tras caer enfermo en una finca de frutos rojos de Huelva. *La Mar de Onuba*. Recuperado abril de 2022, de <http://revista.lamardeonuba.es/auco-la-increible-y-triste-odisea-de-un-temporero-gecco-hondureno-tras-caer-enfermo-en-una-finca-de-frutos-rojos-de-huelva/>

El Ayuntamiento de Rociana impide el empadronamiento de más de 70 familias. (2022, 20 abril). *La Mar de Onuba*. Recuperado abril de 2022, de <http://revista.lamardeonuba.es/el-ayuntamiento-de-rociana-impide-el-empadronamiento-de-mas-de-70-familias/>

El Foro para la Inmigración en Huelva aprueba el documento de intervención en asentamientos chabolistas. (2021, 23 noviembre). *Huelva Información*. Recuperado marzo de 2022, de https://www.huelvainformacion.es/huelva/Foro-Inmigracion-Huelva-intervencion-asentamientos_0_1631837707.html

El Gobierno andaluz consolida su compromiso con las temporeras de los frutos rojos en Huelva a través del servicio de mediación intercultural. (2022). Junta de Andalucía. Recuperado marzo de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/168095/Huelva/frutosrojos/CruzRoja/mediadorasculturales/Gobiernoandaluz/JuntadeAndalucia/AntonioSanz/ConsejeriadelapResidenciaAdministracionPublicaeInterior>

Estrategia Andaluza para la Inmigración 2021–2025 - Junta de Andalucía. (2021). Junta de Andalucía. Recuperado abril de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/presidenciaadministracionpublicaeinterior/areas/politicas-migratorias/planes-inmigracion.html>

FAOSTAT. (2021). Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Recuperado 2 de mayo de 2022, de <https://www.fao.org/faostat/es/#data/QC>

Foulquié Rubio, A., Vargas Urpí, M., & Fernández Pérez, M. M. (2018). *Panorama de la traducción y la interpretación en los servicios públicos españoles una década de cambios, retos y oportunidades*. Editorial Comares.

Foulquié Rubio, A., Vargas Urpí, M., & Fernández, M. M. (2018). *Panorama de la traducción y la interpretación en los servicios públicos españoles: una década de cambios, retos y oportunidades*. Dialnet. Recuperado mayo de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=719587>

Frutas y hortalizas. (2021). Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Recuperado 2 de mayo de 2022, de <https://www.mapa.gob.es/es/agricultura/temas/producciones-agricolas/frutas-y->

hortalizas/informacion_general.aspx#:~:text=Espa%C3%B1a%20es%20el%20primer%20productor,el%20quinto%20a%20nivel%20mundial.

Fuertes, C., & Martín Laso, M. (2006). *El inmigrante en la consulta de atención primaria*. Scielo. Recuperado abril de 2021, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1137-66272006000200002

Galán, M. (2021, 19 mayo). *Termina un ciclo. . . y empieza otro*. La Linterna del Traductor. Recuperado junio de 2022, de <http://lalinternadeltraductor.org/n22/entrevista-maria-galan.html>

Giménez Romero, C. (2001). *MODELOS DE MEDIACIÓN Y SU APLICACIÓN EN MEDIACIÓN INTERCULTURAL*. Colegio Central. Recuperado marzo de 2022, de <http://www.colegiocentral.es/wp-content/uploads/2017/12/L4-modelos-de-mediaci%C3%B3n-y-relaci%C3%B3n-con-msi-C.-Gim%C3%A9nez.pdf>

González Calvo, V. (2005). El duelo migratorio. *Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado marzo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391745>

GORDO MÁRQUEZ, M. (2003): “La población inmigrante en la campaña de la fresa de Huelva: problemas de alojamiento” en Andalucía – Norte de África: de la cooperación a la integración. IV Congreso de la Asociación Andaluza de Ciencia Regional, Universidad de Almería, Almería, pp. 28-46, ISBN 84-8240-624- 8.

Gordo, M., & Felicidades, J. (2009). Implantación de los contratos en origen en las campañas agrícolas de temporada el liderazgo de la provincia onubense. En *Explorando los contratos en origen en los campos españoles* (pp. 119–143). Universidad de Huelva. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6961547>

Grufresa. (2021, 6 octubre). *Grufresa renueva con Interfresa su adhesión al Prelsi 21/22 para garantizar los mejores niveles de condiciones de trabajo y convivencia*. Grufresa. Recuperado marzo de 2022, de [https://grufesa.com/grufesa-renueva-con-interfresa-su-adhesion-al-prelsi-21-22-para-garantizar-los-mejores-niveles-de-condiciones-de-trabajo-y-convivencia/#:~:text=El%20Prelsi%2C%20cuya%20adhesi%C3%B3n%20es,\(jornaleros%2C%20agricultores%2C%20empresas%2C](https://grufesa.com/grufesa-renueva-con-interfresa-su-adhesion-al-prelsi-21-22-para-garantizar-los-mejores-niveles-de-condiciones-de-trabajo-y-convivencia/#:~:text=El%20Prelsi%2C%20cuya%20adhesi%C3%B3n%20es,(jornaleros%2C%20agricultores%2C%20empresas%2C)

Ibarguchi Landazuri, M. (2019). *Un acercamiento a la situación actual de la interpretación en los servicios públicos en España y en particular en Gipuzkoa, mediante la percepción de intérpretes, usuarios y proveedores* (TFM). Universidad de Alcalá. <http://hdl.handle.net/10017/47349>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Población extranjera por Nacionalidad, comunidades, Sexo y Año*. INE. Recuperado marzo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02005.px&L=0>

Jornada Internacional de Reflexión sobre el Entorno Agrícola Onubense. (2022, 7 abril). [Reflexión y debate]. Jornada Internacional de Reflexión sobre el Entorno Agrícola Onubense, Huelva, España.

Junta de Andalucía - Subvenciones a entidades locales para la atención a personas inmigrantes y emigrantes temporeras andaluzas y sus familias/Línea 6/Bases Reguladoras 2021. (2021). Junta de Andalucía. Recuperado mayo de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/sede/tramites/procedimientos/detalle/24579.html>

La escolarización de los niños ucranianos se basará en el sistema diseñado para los temporeros. (2022, 10 marzo). [Vídeo]. Canal Sur Radio y Televisión. <https://www.canalsur.es/radio/la-escolarizacion-de-los-ninos-ucranianos-se-basara-en-el-sistema-disenado-para-los-temporeros/1807947.html>

La Moncloa. 13/04/2021. Los extranjeros residentes en España superan por primera vez los 5,8 millones [Prensa/Actualidad/Inclusión, Seguridad Social y Migraciones]. (2021). Gobierno de España. Presidencia del gobierno. Recuperado mayo de 2021, de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/130421-extranjeros.aspx>

Landero, J. (2022, 22 abril). El fallecido en el incendio de una chabola en Lepe tenía 27 años y vivía con otros cinco migrantes. *Huelva Información*. Recuperado abril de 2022, de https://www.huelvainformacion.es/provincia/fallecido-incendio-chabola-Lepe-migrantes_0_1676534208.html

Lázaro, R., & Tejero, J. M. (2017). Interculturalidad y mediación cultural en el ámbito sanitario. Descripción de la implementación de un programa de mediación intercultural en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. *Panace@: Revista de Medicina, Lenguaje y Traducción*. Recuperado abril de 2022, de https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n46_tribuna-RLazaroJMTejero.pdf

Martin, A. (2006). La realidad de la traducción e interpretación en los servicios públicos en Andalucía. *Revista española de lingüística aplicada*. Recuperado abril de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2198698>

Matoses De La Osa, C. (2021). *El lenguaje claro como mediación intralingüística: el caso del resumen de la 10^a emisión de obligaciones subordinadas de la caja de ahorros de Valencia, Castellón y Alicante (Bancaja)* (TFG). Universitat Jaume I. <http://hdl.handle.net/10234/194042>

Menoyo García De Garayo, U. (2020). *Análisis de la interpretación en contextos de salud mental en España y propuestas de actuación* (TFM). Universidad de Alcalá. <http://hdl.handle.net/10017/46807>

Ministerio de Agricultura, & García De Pedraza, L. (1967). *Climas Agrícolas de España*. Gráficas Aragón S.A. <https://www.divulgameteo.es/uploads/Climas-agr%C3%ADcolas-LGP.pdf>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Profesionales - Materiales sobre el COVID-19 en otros idiomas. (2020). Ministerio de Sanidad. Recuperado marzo de 2022, de <https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/ciudadania/otrosIdiomas.htm#ar>

Ministerio de Sanidad. (2020). *GUÍA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA COVID-19 EN LAS EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS QUE VAYAN A CONTRATAR A TEMPOREROS*. https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/20200803.Recomendaciones_Temporeros.pdf

Nevado Llopis, A. (2013). *LA COMUNICACIÓN INTERCULTURAL EN EL ÁMBITO DE LA SALUD REPRODUCTIVA*. (Tesis Doctoral). Universitat Jaume I. <http://hdl.handle.net/10803/396350>

OHCHR. (2020). *ACNUDH | Visita a España - Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*. Recuperado 20 de enero de 2022, de

<https://www.ohchr.org/es/documents/reports/visit-spain-report-special-rapporteur-extreme-poverty-and-human-rights>

Orden de 15 de enero de 2007, por la que se regulan las medidas y actuaciones a desarrollar para la atención del alumnado inmigrante y, especialmente, las Aulas Temporales de Adaptación Lingüística. (2007a). Junta de Andalucía. Recuperado marzo de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/33/1>

Orden de 15 de enero de 2007, por la que se regulan las medidas y actuaciones a desarrollar para la atención del alumnado inmigrante y, especialmente, las Aulas Temporales de Adaptación Lingüística. (2007b). Boletín Oficial de la Junta de Andalucía - Histórico del BOJA. Recuperado abril de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/33/1>

Ph. Philip Alston: I Jornada Internacional de Reflexión sobre el Entorno Agrícola Onubense. (2022, 9 abril). [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=VbcCCUi-gR8&t=338s&ab_channel=ColectivoSocial

Prats, G., & Uribe, E. (2009). *La mediación intercultural*. Fundación La Caixa. Recuperado abril de 2022, de https://fundacionlacaixa.org/documents/10280/610232/mediacion_intercultural_en_el_ambito_de_la_salud_es.pdf/8b5ef961-b70d-4747-841b-33facb96a452

Publicaciones y productos multimedia sobre seguridad laboral - Junta de Andalucía. (s. f.). Junta de Andalucía. Recuperado abril de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/areas/seguridad-salud/informacion/paginas/publicaciones-seguridad-laboral.html>

Raga Gimeno, F. (2006). Comunicación intercultural y mediación en el ámbito sanitario. *Revista española de lingüística aplicada*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2199406>

Red de Intérpretes y Traductores de la Administración Pública. (2012). *Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional: conocer para reconocer*. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/libro-blanco-de-la-traducción-y-la-interpretación-institucional-2/>

Rodorigo, M., Fernández-Larragueta, S., & Fernández-Sierra, J. (2019, 1 julio). *La mediación intercultural como herramienta de inclusión: análisis de una experiencia escolar* | *Revista Complutense de Educación*. Revista Complutense de Educación. Recuperado abril de 2022, de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/58885>

Rodríguez, O. A. (2014). *Desvagabundizando la mano de obra extranjera en España: fijación de la fuerza de trabajo extranjera, ley de extranjería y el sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores de Unión de Pagos*. Dialnet. Recuperado mayo de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4729278>

Romero Valiente, J. M. (2003). *Migraciones*. Dialnet. Recuperado junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4731361>

S.P.D.E. (2022). *Publicado en el BOE el salario mínimo interprofesional para 2022*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado marzo de 2022, de https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Febrero/&detail=Publicado_en_el_BOE_el_salario_minimo_interprofesional_para_2022

Sánchez Moreno, E. (2021, 29 noviembre). Aulas ATAL: la primera etapa educativa de alumnos inmigrantes en Huelva. *Huelva Información*. Recuperado abril de 2022, de https://www.huelvainformacion.es/huelva/ATAL-primera-etapa-educativa-inmigrantes_0_1632737089.html

Santaemilia, J. (2010). *Releyendo a Jakobson o todo es traducción: Tres estampas del discurso público contemporáneo*. Gentext. Recuperado mayo de 2021, de https://gentext.blogs.uv.es/files/2010/09/Santaemilia10_Jakobson.pdf

Soriano Tarín, G., & Rodríguez-Caro De La Rosa, M. (2012). *ESTUDIO DEL IMPACTO SOBRE LA SALUD DE LAS CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS A LAS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRARIO*. UPA. Recuperado marzo de 2022, de https://www.upa.es/_documentos/estudio_condiciones_climatologicas_sec_agrario.pdf

Tamayo Belda, E. (2020). Trabajar a destajo sin acceso garantizado al agua: la dura realidad de muchos trabajadores migrantes en el sur de España. Entrevista a José Manuel Velázquez Mazuecos. *Relaciones Internacionales*. Recuperado marzo de 2022, de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/696339/trabajar_tamayo_RI_2020.pdf?sequence=1

Torres, T., Allepuz, R., & Gordo, M. (2014). La contratación de mano de obra temporal en la agricultura hortofrutícola española. *Ager. Revista de Estudios sobre despoblación y desarrollo rural*. Recuperado febrero de 2021, de <https://repositori.udl.cat/handle/10459.1/59419>

Vigier, F., & Calvo, E. (2016). La interpretación en los servicios públicos en Andalucía una década bajo la lupa (2006–2016). *Panorama de la traducción y la interpretación en los servicios públicos españoles: una década de cambios, retos y oportunidades*. Recuperado mayo de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6579558>

ANEXO 1: Encuestas y entrevistas

1. Personal administrativo

- 1) ¿Cuál es su profesión?
- 2) ¿En qué localidad de Huelva se encuentra la oficina en la que trabaja?
- 3) ¿Cree que, en la traducción, la interpretación y la mediación intercultural se realizan las mismas tareas?
 - Sí
 - No
- 4) Describa brevemente lo que significa para usted la traducción, la interpretación y la mediación intercultural.
- 5) ¿Ha tratado con usuarios/as extranjeros y/o temporeros de otras nacionalidades?
 - Sí
 - No
- 6) En caso afirmativo, ¿de qué nacionalidad suelen ser los/las usuarios/as?
- 7) ¿Ha trabajado alguna vez con un traductor, un intérprete o un mediador intercultural?
 - Sí
 - No
- 8) En caso afirmativo, ¿la comunicación se desarrolló mejor, igual o peor que en otras ocasiones en las que carecía de estos servicios? ¿Por qué?
- 9) ¿Cree que la comunicación con el/la usuario/a extranjero se desarrolla con éxito?
 - Sí
 - No
 - Tal vez
- 10) Cuando el usuario/a no comprende el español, ¿Qué métodos usa o existen en su trabajo para poder comunicarse?
 - Intérprete presencial
 - Intérprete telefónico
 - Herramientas de traducción automática
 - Acompañante que conoce ambos idiomas
 - Imágenes
 - Señas
 - Hablar más alto y despacio
 - Otro
- 11) Si “otro” ha sido su respuesta, explique brevemente a continuación de qué se trata:
- 12) Los métodos que usa, ¿cree que son efectivos?
 - Sí
 - No
 - Tal vez
- 13) ¿Tiene fácil acceso a intérpretes y mediadores para este tipo de situaciones?
 - Sí

- No
- 14) ¿Qué tipo de documentos y solicitudes suelen realizar con más asiduidad los/las usuarios/as extranjeros y/o temporeros?
- 15) Para facilitar la comprensión de temas recurrentes con los extranjeros y/o temporeros, ¿disponen de folletos informativos traducidos a distintos idiomas?
 - Sí
 - No
- 16) ¿Cómo cree que se podría mejorar la comunicación en las oficinas administrativas con los/las usuarios/as que hablan idiomas distintos?
- 17) ¿Cree que la figura del intérprete y mediador intercultural es necesaria o prescindible?
 - Es necesario
 - Es prescindible
- 18) ¿Por qué?
- 19) Espacio reservado por si desea realizar algún otro comentario:

2. Personal sanitario

- 1) ¿Cuál es su profesión y en qué unidad trabaja?
- 2) ¿En qué localidad de Huelva se encuentra el centro de salud u hospital en el que trabaja?
- 3) ¿Cree que, en la traducción, la interpretación y la mediación intercultural se realizan las mismas tareas?
 - Sí
 - No
- 4) Describa brevemente lo que significa para usted la traducción, la interpretación y la mediación intercultural.
- 5) ¿Ha tratado con pacientes extranjeros y/o temporeros de otras nacionalidades?
 - Sí
 - No
- 6) En caso afirmativo, ¿de qué nacionalidad suelen ser los pacientes?
- 7) ¿Ha trabajado alguna vez con un traductor, un intérprete o un mediador intercultural?
 - Sí
 - No
- 8) En caso afirmativo, ¿la comunicación se desarrolló mejor, igual o peor que en otras ocasiones en las que carecía de estos servicios? ¿Por qué?
- 9) ¿Cree que la comunicación con el/la paciente extranjero/a se desarrolla con éxito?
 - Sí
 - No
 - Tal vez
- 10) Cuando el/la paciente/a no comprende el español, ¿Qué métodos usa o existen en su trabajo para poder comunicarse?
 - Intérprete presencial
 - Intérprete telefónico
 - Herramientas de traducción automática
 - Acompañante que conoce ambos idiomas
 - Imágenes
 - Señas
 - Hablar más alto y despacio

- Otro
- 11) Si “otro” ha sido su respuesta, explique brevemente a continuación de qué se trata:
- 12) Los métodos que usa, ¿cree que son efectivos?
 - Sí
 - No
 - Tal vez
- 13) ¿Tiene fácil acceso a intérpretes y mediadores para este tipo de situaciones?
 - Sí
 - No
- 14) ¿Qué tipo de ayuda sanitaria suelen necesitar con más asiduidad los/las pacientes extranjeros y/o temporeros?
- 15) Para facilitar la comprensión de temas recurrentes con los extranjeros y/o temporeros, ¿disponen de folletos informativos traducidos a distintos idiomas?
 - Sí
 - No
- 16) ¿Cómo cree que se podría mejorar la comunicación en los centros sanitarios con los pacientes que hablan idiomas distintos?
- 17) ¿Cree que la figura del intérprete y mediador intercultural es necesaria o prescindible?
 - Es necesario
 - Es prescindible
- 18) ¿Por qué?
- 19) Espacio reservado por si desea realizar algún otro comentario:

3. Recursos humanos y técnico de prevención de riesgos laborales

- 1) ¿En qué localidad de Huelva trabaja?
- 2) ¿A qué se dedica exactamente en su profesión?
- 3) ¿Ha realizado contrataciones de temporeros/as en origen?
 - Sí
 - No
- 4) En caso afirmativo, ¿Podría describir brevemente el proceso de contratación en origen?
- 5) ¿Podría nombrar los países donde se realizan contrataciones en origen?
- 6) ¿Qué tipo de información se le comunica al posible trabajador? Ejemplo: sobre el contrato, alojamiento y manutención, riesgos laborales, desplazamiento al lugar de trabajo...
- 7) Durante el proceso de contratación e informar de los detalles del proceso, ¿Cuentan con intérpretes y/o mediadores interculturales?
 - Sí
 - No
- 8) En caso negativo, ¿Cómo se comunican con los futuros trabajadores?
- 9) Cuando se realiza la Prevención de Riesgos Laborales, ¿se aseguran de realizarla en los distintos idiomas que hablan los trabajadores para su mejor comprensión?
 - Sí
 - No
 - A veces
- 10) ¿Cree que la Prevención de Riesgos Laborales hacia estos trabajadores debería realizarse mediante un intérprete o mediante folletos informativos traducidos a distintos idiomas?

- Intérprete
 - Folletos informativos
 - Ambos
 - Ninguno
- 11) ¿Cree que, en la traducción, la interpretación y la mediación intercultural se realizan las mismas tareas?
- Sí
 - No
- 12) Describa brevemente lo que significa para usted la traducción, la interpretación y la mediación intercultural.
- 13) ¿Cómo cree que se podría mejorar la comunicación con los trabajadores que hablan idiomas distintos?
- 14) ¿Cree que la figura del intérprete y mediador intercultural es necesaria o prescindible?
- Es necesaria.
 - Es prescindible.
- 15) ¿Por qué?

4. Usuario de los servicios públicos

- 1) ¿Edad?
- 2) ¿Cuál es tu país de procedencia?
- 3) ¿Qué idiomas hablas?
- 4) ¿Hace cuánto tiempo viniste a España?
- 5) ¿Por qué viniste a España?
- 6) ¿Has trabajado como temporero?
- Sí
 - No
- 7) Durante el periodo de tiempo que trabajaste como temporero, ¿tuviste algún accidente laboral?
- Sí
 - No
- 8) En caso afirmativo, ¿Qué te ocurrió?
- 9) ¿Necesitaste acudir al médico?
- Sí
 - No
- 10) Cuando fuiste al centro de salud u hospital, ¿Cómo explicaste lo que te pasaba?
- 11) ¿Te ofrecieron un intérprete para facilitar la comunicación?
- Sí
 - No
- 12) ¿Te hubieses sentido más seguro si un intérprete o mediador intercultural te hubiera ayudado en la comunicación con los sanitarios?
- Sí
 - No
 - Tal vez
- 13) Durante el tiempo que estuviste ingresado, ¿Algún familiar o amigo tuyo hacía de intérprete?
- Sí
 - No
- 14) En caso afirmativo, ¿crees que la comunicación fue excelente o se perdió información por el camino?

- 15) ¿Cómo se intentaban comunicar contigo los sanitarios?
- 16) ¿tuviste que firmar documentos?
- Sí
 - No
- 17) ¿Los documentos estaban en español o traducidos a un idioma que tú comprendes?
- 18) ¿Crees que es necesario que haya intérpretes en los centros de salud u hospitales de Huelva?
- Sí
 - No
 - Tal vez

5. Trabajador de ONG o similar

- 1) ¿Cuántos idiomas conoces? ¿Cuáles?
- 2) ¿Sabría explicar la diferencia entre un intérprete y un mediador intercultural?
- 3) ¿Ha trabajado en alguna administración pública, ONG o asociación de la provincia de Huelva? ¿Cuál?
- 4) ¿En cuál de los siguientes ámbitos trabajabas?
- 5) ¿Cuál era tu puesto y qué funciones tenías?
- 6) ¿Alguna de tus funciones estaba relacionada con la mediación intercultural o la interpretación? ¿De qué te encargabas?
- 7) En el caso de que hayas actuado como intérprete: ¿posees formación en esta profesión?
- 8) ¿Las instituciones estaban involucradas mediante subvenciones o ayudas en los proyectos de integración e inclusión que llevabais a cabo?
- 9) ¿Contabais con guías, manuales, infografías, o formación específica dependiendo de las distintas situaciones?
- 10) ¿Puedes explicar brevemente el procedimiento y uso de las mismas?
- 11) ¿Crees que erais suficientes personas trabajando para la demanda real?
- 12) ¿Qué tipo de mejoras añadirías en los servicios públicos para proveer al extranjero un buen servicio?
- 13) ¿Crees que el uso de traductores e intérpretes especializados son necesarios en los servicios públicos de Huelva? ¿Por qué?
- 14) ¿Has tenido alguna experiencia que podría haber mejorado con la presencia de un mediador intercultural o intérprete? Si es afirmativo, por favor explica brevemente.
- 15) Debido al incremento de temporeros en la provincia onubense, se están proponiendo medidas de mejora en las contrataciones, establecimientos y asistencia sociosanitaria. ¿Cree que son suficientes? ¿Cree que estas medidas se están cumpliendo?
- 16) Por favor, si quiere comentar algo más sobre la situación en la provincia de Huelva con referencia a la mediación o asistencia lingüística, hágalo en este espacio. Gracias por su aportación.

ANEXO 2: Respuestas seleccionadas para el análisis

	Describe brevemente lo que significa para usted la traducción, la interpretación y la mediación intercultural.
Sanitario 1	La traducción es literal, la interpretación subjetiva , la mediación conoce ambas partes y ayuda en la interacción con el paciente y la familia.

Sanitario 2	Traducción es pasar de un idioma a otro, la interpretación es explicar algo a un lenguaje entendible, y la mediación es el respeto en la manera de lo posible de las costumbres
Sanitario 3	Traducción tendría que ver con la traducción literal, interpretación con darle contexto a lo que se dice para poder expresarlo con las palabras que diría un español de manera menos literal, y mediación tener en cuenta otros factores culturales para hacer comprender la mentalidad de las personas y sus creencias
Sanitario 4	Traducción significa poder traducir textos en otros idiomas al idioma nativo. Interpretación es traducir palabras por vía oral para comprender otro idioma. Mediación cultural entiendo que puede ser comprendiendo sus costumbres a la hora de entender su comportamiento.
Sanitario 5	Traducción: pasar una frase a su idioma. Interpretación: que entienda el significado de lo que queremos decir. Mediación: adaptar el mensaje al contexto cultural del paciente
Sanitario 6	En la mediación se hace alusión a los aspectos culturales. En la traducción e interpretación se hace alusión estrictamente al lenguaje e idioma.
Sanitario 7	Traducir: transcribir a idioma propio o conocido lo emitido por el interlocutor en idioma desconocido. Interpretación: dar sentido a lo emitido (sin literalidad). Mediación intercultural: interconectar/crear entendimiento entre lo que se expresa o realiza y ámbito cultural de la persona.
Sanitario 8	Traducir se refiere a trasladar palabras con exactitud de un idioma a otro. Interpretar es hacer una aproximación de lo que se dice en una lengua a otra diferente. La mediación intercultural es cuando una persona se dedica a establecer una conversación entre otra dos personas que hablan cada una un idioma.
Sanitario 9	Traducción: cambio literal de un idioma por otro Interpretación: cambio gramatical adecuado por otro durante la traducción Mediación intercultural: procesamiento de los aspectos culturales
Sanitario 10	Entiendo que la traducción se limita a convertir entre dos idiomas una conversación verbal, la interpretación conllevaría añadirle a la traducción aspectos culturales necesarios para que el mensaje se entienda mutuamente de manera correcta y la mediación sería la labor de apoyo y asesoramiento a las dos partes que garantice que se cumple todo lo anterior mediante un trabajo proactivo.
Sanitario 11	Poder transmitir en nuestro idioma, no solo la información que proporcionan los pacientes, sino también sus gestos que pueden ser diferentes según los países, y su influencia en la cultura de cada uno; de forma que podamos ser capaces de entender el contexto completo de su patología.

Sanitario 12	Facilitar los mismos recursos a gente que no tiene el mismo idioma.
Sanitario 13	Enfoque global de necesidades y adaptación a una nueva cultura y sociedad.
Trabajador social 1	Traducir es entender a la persona. Interpretación es algo más que entenderla, ya que una misma palabra puede tener distintos significados y mediación es intentar que el forastero se sienta integrado.
Trabajador social 2	¿La traducción e interpretación se basan en “reproducir” el mensaje que recibe en un idioma al otro exactamente, teniendo en cuenta la parte lingüística, y la mediación conoce ambas culturas y por tanto puede adaptar el mensaje a que sea entendido teniendo en cuenta ambos puntos de vista?
Trabajador social 3	Hacer posible la comunicación lingüística (oral o escrita) entre personas que son incapaces, por cualquier motivo, de comunicarse entre sí directamente.
Trabajador social 4	La traducción es la traslación objetiva a otro idioma. La interpretación es un vehículo de comunicación entre personas que hablan idiomas diferentes. La mediación es el acompañamiento a una persona que se encuentra en un país distinto del de su origen.
Trabajador social 5	Traducción es simplemente decodificar un idioma a otro. La mediación es conectar culturas y establecer puentes bajo el respeto y tolerancia del otro
Trabajador RRHH	Son las partes/fases necesarias para que el mensaje que manda el locutor pueda ser entendido bien, en su contexto e interpretado correctamente.
Técnico PRL	La traducción es explicar o decir lo que significa un idiomas que no es el tuyo. La interpretación es traducir algo pero dándole un sentido a las cosas que no se pueden explicar simplemente traduciendo un texto directamente. La mediación cultural es hacer comprender a los diferentes trabajadores que aunque tengan diferencias culturales o tradiciones a las que existen aquí deben convivir con ellas.
Trabajador ONG o colectivos similares 1	Un mediador intercultural no es un traductor aunque lo contratan con esa finalidad. El mediador intercultural pone en práctica el entendimiento entre diferentes culturas para evitar el choque cultural.

Trabajador ONG o similares 2	Intérprete se limita a interpretar la información, es decir ejercicio de traducción. Mientras un mediador va más allá, como la propia palabra indica media entre culturas, lo cual puede suavizar malentendidos y colaborar hacia la integración no solo de la persona de la cultura extranjera sino a los nativos.
	Opinión sobre la calidad de la comunicación con pacientes no hispanohablantes en presencia de un intérprete (presencial o por vía telefónica)
Sanitario 1	Mejor porque facilito la comunicación y poder dar la información bien.
Sanitario 2	Mejor, anulaba la barrera idiomática.
Sanitario 3	MEJOR
Sanitario 4	He tenido que llamar de urgencias a Teletraducción del Servicio Andaluz de Salud, el horario es limitado, hay que hacerlo desde el teléfono particular del médico y por teléfono (no ofrecen videollamada) es INEFICAZ. Ya no les llamo, es una pérdida de tiempo. Tengo una amiga marroquí y desde mi móvil y por whatsapp recorro a ella para que me ayude altruistamente con videollamadas que pago yo en mi factura del teléfono.
Sanitario 5	Mejor aunque no buena del todo, ya que la traducción fue a través del teléfono y no en persona.
Sanitario 6	Mejor. Es una gran ayuda para la comprensión de lenguaje técnico.
Sanitario 7	Mejor, porque de lo contrario los problemas habrían sido importantes, habría tardado mucho más, y no habríamos tenido la seguridad de haberlo comprendido.
Sanitario 8	Si claro, la información era mejor entendida por el paciente.
Trabajador social 1	Mejor
Trabajador social 2	Mejor. El mediador hace que la persona usuaria se sienta más cómoda. Facilita la comprensión entre las partes.

	¿Cómo cree que se podría mejorar la comunicación en los centros sanitarios con los pacientes que hablan idiomas distintos?
Sanitario 1	Con más recursos con traducciones en varios idiomas. Los que hay son escasos o nulos.
Sanitario 2	Con un traductor o intérprete
Sanitario 3	Con un traductor presencial
Sanitario 4	Guardias de interpretes con disponibilidad de movilidad
Sanitario 5	Mediante el uso de intérpretes
Sanitario 6	Con la presencia de traductores/interpretes
Sanitario 7	Contratando personas que hagan traducción, interpretación y mediación, garantizando servicio presencial de guardia 24 horas en las urgencias de los hospitales.
Sanitario 8	Con un intérprete
Sanitario 9	Con traductores e interpretes presenciales de distintos idiomas y culturas.
Sanitario 10	Incluir traductores/intérpretes de manera presencial.
Sanitario 11	Con una persona mediadora a la que se pudiera acudir de forma programada
Sanitario 12	Disponiendo de un call center a nivel supraprovincial regional o de varias autonomías, desde donde se pueda atender a todos los puntos del sistema sanitario donde se produce la necesidad de traducción
Sanitario 13	Tener intérprete las 24hrs o enseñar a personal propio a hablar el idioma o al menos capacitarlo

Trabajador social 1	Teniendo disponible la figura del intérprete y mediador intercultural de forma presencial sería lo ideal, pero si no fuera así, al menos que pudiera ser de forma telemática.
Trabajador social 2	Con un mediador telefónico o presencial.
Trabajador social 3	Más disponibilidad de mediadores y traductores.
Trabajador social 4	Tenemos una escuela de adultos dónde se imparte durante todo el año cursos de español de forma gratuita.
Trabajador social 5	Mayor de implantación de guías de "bienvenida" en diferentes idiomas. Más mediadores de diferentes culturas e idiomas.

	Cuestiones por las que los inmigrantes acuden a los servicios públicos onubenses
Sanitario 1	Asistencia en afecciones propias del trabajo que desempeñan o bien en enfermedades crónicas que padezcan.
Sanitario 2	Obstétrico ginecológica, traumatología, medicina interna.
Sanitario 3	De todo tipo desde dolores musculares a accidentes de múltiples víctimas.
Sanitario 4	Patología banal/procesos autolimitados.
Sanitario 5	Medicina de urgencias.
Sanitario 6	En mi caso problemática psiquiátrica grave como cuadros psicóticos que debutan en España por las duras condiciones de trabajo y estrés a la que están sometidos. Constituyen el 40% de los Ingresos Psiquiátricos Agudos de media.
Sanitario 7	De todo tipo, en temporeros mayoritariamente problemas de higiene que derivan en infección de heridas.
Sanitario 8	Descompensaciones psiquiátricas de difícil manejo por el entorno.

Sanitario 9	Global. Medicina, enfermería, trabajo social, matronas...
Sanitario 10	Lo mismo que un español, y relacionadas con accidentes laborales leves.
Sanitario 11	Heridas y quirófano.
Trabajador social 1	Solicitud de recursos, alimentos, arraigo, reagrupación familiar.
Trabajador social 2	Solicitar informes para legalizar su situación en España y/o solicitar ayudas sociales.
Trabajador social 3	Solicitudes varias.
Trabajador social 4	Tramitación de arraigo, reagrupación, solicitudes de ayudas sociales...
Trabajador social 5	Documentación relativa a extranjería o solicitud de prestaciones.

	¿Por qué cree que la figura del intérprete y mediador intercultural es necesaria o prescindible?
Trabajador social 1	Porque hay muchos usuarios/as que no saben español o saben muy poco. Además, todo el mundo tiene derecho a expresarse en su propia lengua, es la forma en que más cómodos/as nos sentimos.
Trabajador social 2	Para dar al usuario extranjero un servicio efectivo
Trabajador social 3	Calidad
Trabajador social 4	Es necesaria al principio, pero la mayoría de ellos se quedan en España y una forma de integración también es que ellos aprendan nuestro idioma si optan por quedarse
Trabajador social 5	La labor de la Administración es más eficiente si se conocen los deseos, anhelos y necesidades de las personas usuarias..

	¿Por qué cree que la figura del intérprete y mediador intercultural es necesaria o prescindible?
Sanitario 1	Para que la asistencia sea eficaz y eficiente.
Sanitario 2	Porque la realidad es que cada vez más hay población inmigrante y no podemos dar atención de calidad si no hay comunicación efectiva.
Sanitario 3	Porque si al llamar a la atención telefónica no te lo cogen y es algo urgente no ofreces una buena asistencia sanitaria.
Sanitario 4	Entiendo que no puede haber uno por cada centro pero de guardia 24 horas debería existir alguno.
Sanitario 5	Se precisan para atender a pacientes extranjeros con las debidas garantías.
Sanitario 6	Porque la dificultad de comunicación genera errores e incumplimientos terapéuticos.
Sanitario 7	Porque no podemos ayudar correctamente a personas que no hablan español por estas carencias graves, a pesar de que suponen el 40% de nuestros pacientes ingresados en la unidad de agudos del Hospital Juan Ramón Jiménez.
Sanitario 8	Creo que es necesaria porque garantiza la seguridad del paciente en cuanto a decisiones médicas.
Sanitario 9	Para poder ser capaces de entender toda la dimensión del paciente y su patología.
Sanitario 10	Facilitaría los procesos relacionados con los cuidados que reciben estos pacientes, que en muchas ocasiones no comprenden y pueden percibirnos como una amenaza.
Sanitario 11	Nuestra sanidad es universal y accesible en una sociedad muy globalizada y dinámica.
Sanitario 12	Es valiosa, aunque hay otras alternativas que se pueden utilizar.
Sanitario 13	Es más fácil la comunicación.

ANEXO 3: Traducción de un extracto del trabajo

1. INTRODUCTION

1.1. Contextualisation of the study

According to the Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, Spain is recognized as the leading producer of fruit and vegetables in the European Union and, worldwide, it is in sixth position (Ministry website, 2021). There are many countries that depend on these foods from Spain, as it is one of the few territories in the European Union that has the necessary climate for their production. The meteorologist, Lorenzo García de Pedraza (1967), states that "Spain is a nation of marked climatic contrasts, largely influenced by its orography and hydrography", which he later calls a "mosaic of climates". Within this mosaic of climates, there are certain areas that favour the production of certain fruits such as oranges, berries (strawberries, raspberries, blueberries and blackberries) and olives. According to data from the FAOSTAT website, 3 226 870 tonnes of oranges, more than 465 330 tonnes of berries and 5 965 080 tonnes of olives were produced in Spain in 2019. Most of the berries produced and exported from Spain can be found in the province of Huelva, on the Costa de la Luz. The climatic conditions in the Huelva area promote the cultivation of these fruits for a large part of the year. Therefore, knowing an approximation of the quantities of fruit that are usually harvested in the province of Huelva, we must refer to the workers who are in charge of it.

Although unemployment rates in Spain began to rise after the 2008 crisis and the COVID-19 crisis, agricultural employers also opt for temporary contracts for workers from other countries such as the Maghreb and Sub-Saharan Africa, and other Eastern European countries. The vast majority of seasonal workers in the fruit season tend to be foreigners hired in their country of origin by Spanish employers to harvest fruit. Seasonal workers arrive in Spain with a temporary work contract and a residence permit until the contract expires. During the harvesting season, the seasonal workers live close to the crops and, in this way, they optimise their rest time to the maximum. Moreover, the places where they live are usually low-cost or even priceless, as there are several shantytowns in Huelva, such as the one in Lepe, whose conditions have already been described and denounced by the UN as "inhumane" (Philip Alston, 2020). Every year, the province of Huelva receives thousands of seasonal workers of different nationalities, and welcomes them during the months of the season. However, their working and living conditions are not the best. These workers work very hard physical labour days, at high temperatures and surrounded by fertilisers that are harmful to the skin. On the other hand, the residences in which they live during the campaign are not the most adequate, as many of the seasonal workers live in shacks without access to electricity and water. These characteristics define part of the life of a seasonal worker in Huelva and mean that workers are often forced to go to health centres or hospitals where they can be treated and cured.

After the end of the harvesting seasons, some seasonal workers return to their countries of origin, but most of the workers decide to stay in Huelva in order to be able to work in the following seasons. After working several seasons and repeating contracts for up to three consecutive years, seasonal workers are usually able to apply for residency. This is the reason why foreign workers go to the different administration offices to make applications for which they are eligible. Sometimes seasonal workers wish to be reunited with their families and social

affairs workers must assess whether this is possible; sometimes workers simply wish to apply for assistance in different areas.

It has already been mentioned that the people who travel to Huelva to work are of different nationalities. Most of the seasonal workers have no knowledge of the Spanish language and the time left over after the long working days does not allow them to learn the language, as they only reside in the country for a few months and live with people of the same nationality. These circumstances lead to a lack of communication with the inhabitants and workers of the province of Huelva, which made us think about the following question: what mediation and linguistic services, i.e. translation and interpretation, exist for foreign seasonal workers and immigrants in the health and administrative centres of Huelva?

Translation and Interpreting in Public Services (TISP) in Spain "has already begun its professionalisation, but without completing it, being what is technically called an occupation" states Cedillo (2019, p. 361), which means that there are still few jobs for translators and interpreters in Spanish public services. Subcontracted private companies that, in turn, subcontract freelance translators and interpreters provide a large part of the language assistance that foreigners may receive when they go to a public office or centre. In fact, the number of posts filled in State offices by translators and interpreters through competitive examinations is minimal, as was observed in the last call for applications for the State Corps of Translators and Interpreters. The announcement published in the Official State Gazette of 30 April 2021 states that there will soon be competitions to fill forty-four positions in different languages, which have little to do with the real need for translators and interpreters that has existed in Spain over the last few decades due to migration. The lack of linguistic assistance in the Spanish public services means that foreigners who do not know Spanish, and who turn to them for help, may find themselves unable to communicate with state workers. The act of being able to communicate and understand the information they are being given should be a right that people cannot be deprived of and, in order for this to be normalised, TISP should be recognised by the State as a profession and not just an "*occupation*".

After contextualising the situation of seasonal workers in Huelva each harvest season and the lack of professionalisation of Translation and Interpreting in Spain, the hypothesis is put forward that, despite the facilities granted by the State for the recruitment of foreigners for agricultural campaigns in Spain, there is a shortage of resources and a lack of regulation and professionalisation regarding language assistance in medical centres and administration offices in the host localities, in this case Huelva. In order to affirm or deny this hypothesis, the following objectives will be considered:

- 1) Assessment of the state of the question: nationalities and situation of seasonal workers in the coastal area of Huelva.
- 2) State of the art: intercultural mediation, translation and interpreting in public services in Spain and analysis of the rights of immigrants to language assistance.
- 3) Evaluation of mediation and linguistic assistance to seasonal workers in the recruitment process.
- 4) Evaluation of the mediation and linguistic assistance obtained by seasonal workers in their medical consultations and administrative processes.

5) Evaluation of the experience of seasonal workers on language assistance in the Public Services of Huelva.

6) Proposals to improve linguistic assistance for seasonal workers and immigrants in the Public Services of Huelva.

7) Raising awareness of the need for Intercultural Mediation, Translation and Interpreting in the Spanish Public Services.

Therefore, the aim of this study is to carry out a small study on the linguistic mediation and assistance offered by the Public Services of Huelva, knowing beforehand the waves of migrations that arrive in Huelva during the fruit harvesting campaigns. The aim of this study is to be able to affirm or deny the aforementioned hypothesis. This is a qualitative and quantitative research; on the one hand, we will carry out personal interviews with users of public services and human resources workers in cooperatives; on the other hand, we will carry out surveys with health workers and administrative staff in Huelva. In this way, we will obtain data on different topics to be dealt with, such as, for example, what kind of options they have for communicating with foreigners, whether they have ever worked with an interpreter or whether they believe they are necessary or dispensable.

The study will cover information on the journey of seasonal workers, the contracts they sign, their conditions and the living conditions they have during the season. In addition, after studying the processes that seasonal workers go through, we will also explain the current landscape of Translation and Interpreting in the Public Services in Spain, a profession necessary to provide linguistic assistance to foreign workers and citizens. However, as mentioned above, translators and interpreters are in short supply in health centres and administration offices. Therefore, after carrying out the research, it will be possible to provide detailed data on the need for translators and interpreters in the localities hosting seasonal workers and to propose a series of ideas for the implementation of specific language assistance for this type of cases.

The aim of the following research is to provide information about the situation of seasonal workers in the province of Huelva and the situation they find themselves in, as well as the reality of Translation and Interpreting in the Public Services of Huelva, as it is hard enough to be an immigrant and a day labourer without having the resources to communicate with the people who can help them to have a better quality of life. The seasonal workers living in Spain help millions of Europeans to feed themselves with the best quality fruit and vegetables; our duty as Spanish citizens, and as translators and interpreters, is to try to improve their situation, in this case, by helping them to make visible the lack of linguistic assistance in the Public Services and, therefore, the need for the regularisation and professionalisation of Translators and Interpreters in Spain.

2. THEORETICAL FRAMEWORK

In the middle of the 20th century, the Spanish border opened for emigration. Spaniards sought to escape the authoritarian regime that existed at the time, and to prosper in their lives and economies. It was for this reason that a large number of Spaniards emigrated to France, Germany and Switzerland. One of the most sought-after jobs for Spaniards in these countries was that of seasonal farmer. José Babiano (2001) states that, in France, "between 1962 and 1974, seasonal emigration for the agricultural campaigns in the hexagon amounted to an annual average of 98,404 Spanish workers".

In Spain, the improvement in the state of the agri-food sector came about as a result of its entry into the European Union (Clar, Martín-Retortillo and Pinilla, 2015). From 1986 onwards, Spain began to prosper in the economy thanks to the benefits acquired from the EU. It was after the approval of the first law on foreigners, Organic Law 7/1985 of 1 July 1985, that Spain became a host country for immigrants. The number of immigrants in Spain was not significant until this date, as it was thanks to the "emergence and development in Spain of a labour demand in very specific sectors (agricultural seasonal workers, personal services, etc.) unsatisfactorily covered by the local labour force" describes Juan Manuel Romero (2003, p. 232). Since then, Spain has welcomed thousands of foreigners every year who come in search of a new life. To be more precise, on 31 December 2020 there were 5,800,468 foreigners residing in Spain (Presidency of the Government, 2021), excluding illegal immigrants.

A high percentage of foreigners in Spain are seasonal workers. According to Tabares (1990), "the condition of *temporero* or *jornalero* occurs when the worker, unable to find work in his own country, is obliged to look for work in occasional seasons where labourers are needed to do work that the locals cannot or do not wish to do". In Spain, thousands of seasonal workers are welcomed every year to work in the most demanded food campaigns to supply Europe, such as red fruits, oranges, apples, peaches and bananas. It is true that foreign seasonal workers only have a residence and work permit during the months of the season, but the vast majority tend to rotate from season to season, thus residing in Spain all year round. Among the groups of seasonal workers who travel through the Spanish seasons are those of sub-Saharan African origin and from the Maghreb countries, and seasonal workers from Eastern Europe and Latin America are also welcomed (Achón, 2014, p. 11).

When seasonal workers arrive in Spain, some of them previously contracted in their country of origin and others who arrived as immigrants, they have to look for accommodation and the best possible conditions. Some companies are in charge of providing accommodation, others have properties where they lower the rental price, other times the seasonal workers live in overcrowded housing in nearby towns or, in the worst cases, the seasonal workers live in shanty towns, as is the case in the province of Huelva.

Due to the conditions they have during the working day, as hard as the work in the fields can be, and the conditions they have in their accommodation, such as the lack of water and electricity, seasonal workers can suffer from different illnesses. This causes them to need medical help and to go to the nearest health centres or hospitals. This is why health professionals must take into account different aspects when dealing with migrant patients, they must "work preventively when situations as common as precariousness and overcrowding in housing occur; and it leads them to worry about the risks of non-compliance with health and safety standards at work", explain Fuertes and Martín Laso (2006, p. 12). Moreover, not only do health professionals need to be aware of the details, but languages, cultures and customs are also often different from our own, so it is necessary to have an interpreter to translate the patient's message orally, and an intercultural mediator to convey cultural differences. In conclusion, health professionals must be specially trained in health care for immigrants and, in addition, they must be trained in translation and interpreting in order to be able to work hand in hand with professionals in this sector.

The other area to consider when defending the rights of migrants in terms of translation and interpretation is the administrative sector of public services. Seasonal workers, as described

above, usually rotate between the different campaigns that exist in Spain, thus residing in the country for the whole year. At a certain point, seasonal workers have the possibility to apply for permanent residence and other types of documents and assistance. Despite having lived in Spain for several years, most seasonal workers and immigrants do not usually speak Spanish at a level at which they can manage on their own, which demonstrates a lack of integration of the immigrant into the culture of the host country, in this case Spain. It is therefore necessary to have translators and interpreters in the administrative sector to avoid communication problems and slow processing times.

The following sections, written throughout the Theoretical Framework, are intended to provide the reader with an understanding of the following points:

- 1) That translation and interpreting should be professionalised and collegial in the Spanish state so that foreigners and seasonal workers can have access to the basic features of linguistic assistance when using public services.
- 2) The use of translators and interpreters in Spanish public services is not regularised, despite the importance of being able to communicate well with the user.
- 3) That the working and living conditions of seasonal workers during the seasons cause illnesses and needs that incite them to turn to the Public Services for help.
- 4) That seasonal workers should be assisted by an interpreter and intercultural mediator in public services, as there are different communication barriers between cultures apart from language.
- 5) That health information leaflets should be standardised, as should their translation into different languages, in order to prevent certain diseases among seasonal workers.

2.1. Translation, interpretation and intercultural mediation: definition, similarities and differences

Translation, interpreting and intercultural mediation are often confused. Although all three disciplines have in common the use and knowledge of languages, different tasks are performed in each discipline. This information may seem obvious, but the reality is that most people who are asked about the similarities and differences between these disciplines often answer wrongly. In this section we will define each of the disciplines and discuss where they differ from each other. In doing so, the aim is to be able to further analyse the responses of public service providers to descriptions of translation, interpreting and intercultural mediation.

When we talk about translation, we tend to include all the tasks that have to do with transferring words from one language to another, whether written, spoken, signed or drawn. The Royal Spanish Academy (RAE) defines the verb to translate as "to express in one language what is written or has been expressed before in another". Merriam Webster's dictionary defines the verb translate as "to turn into one's own or another language". The Cambridge Dictionary defines translate as "to change words into a different language". In these three definitions of translate, the one that most closely resembles reality is the RAE definition, as it not only comments on the transfer from one language to another, but also uses the word 'express', which conveys a more appropriate meaning for the transfer of words from one language to another, bearing in mind that these can change depending on different contexts.

Translation has been defined and classified in multiple ways for decades. One of the most famous classifications belongs to Jakobson (2013, p. 233), who explained the existence of three types of translation:

- 1) Intralingual translation or rewording is an interpretation of verbal signs by means of other signs of the same language.
- 2) Interlingual translation or translation proper is an interpretation of verbal signs by means of some other language.
- 3) Intersemiotic translation or transmutation is an interpretation of verbal signs by means of signs of nonverbal sign systems.

Jakobson explains regarding this classification is that the first type of translation is the one in which an interpretation of the verbal signs of a language is made by means of signs of the same language, the intralinguistic translation. Interlinguistic translation is that which interprets verbal signs between two different languages. And intersemiotic translation is the one that performs an interpretation of verbal signs with respect to the signs of non-verbal sign systems.

Intralinguistic translation is that which ensures that a text mainly addressed to adults can also be understood by children, and they achieve this through the interpretation of verbal signs in a different way, such as the use of less complex synonyms. Intersemiotic translation is responsible for interpreting non-verbal signs, such as facial expressions, conversational sounds and tones, or different ways of writing virtually. These signs have different meanings depending on the context in which they are found, for example, depending on culture, social rank, age, and other variants. In the case of cross-linguistic translation, the message is interpreted from one language into another, while remaining faithful to the linguistic structure. This is the type of translation we are talking about in this study. Within interlinguistic translation there are different types of translation, such as literary, specialised, audiovisual and interpreting. Interpreting is the interlinguistic translation of an oral message from the source language into the target language. However, in all these disciplines within the field of cross-linguistic translation, we must consider the importance of culture when transferring the message from one language to another. Although it is a subject that has been discussed on several occasions, the method used for this translation is still not sufficiently clear, as there are opinions directed towards the importance of keeping the linguistic message in the same form in both languages or, on the contrary, adapting the message depending on the cultural differences between the two languages. The author José Santaemilia (2010, p. 218) explained this difference as follows:

The term is, from the perspective of current translation studies, inaccurate: in fact, it would be more appropriate to speak of intercultural translation. Translation, in the broad sense, is not a mere and innocent transfer of linguistic units, but a self-interested, ideological rewriting of cultural units, which may modify the literary fashions of the target culture, its cultural politics, etc.; it may alter the canon of one culture or the image of another society.

This discussion will remain an active topic for a long time to come, but it is as important to maintain the fidelity of the linguistic message as it is to recognise the importance of culture when translating, as many linguistic changes occur because of culture.

Interpreting is the discipline of interlinguistic translation that is responsible for transferring a message from the source language to the target language orally. There are different types of interpreting, as there are many fields in which an interpreter is needed to facilitate communication and understanding on both sides due to the globalisation of today's world. The

fields in which interpreters are needed can be political, health, judicial, administrative, police, educational, conference and others. In this study we focus on interpreting in the Public Services, also known worldwide as community interpreting. In more detail, we will look at healthcare and administrative interpreting.

Interpreting in public services is commonly referred to as interpreting in the different areas of public services, such as health, police, administrative, legal and educational services. The use of interpreters in these areas promotes the integration of all foreign citizens who do not speak the official language.

Prats and Uribe (2009, p. 8) define intercultural mediation as follows: "We understand intercultural mediation as a professionalised resource that aims to contribute to a better communication, relationship and integration between people or groups present in a territory, and belonging to one or several cultures. It involves the intervention of a third party, in the development of a negotiation between two other parties, who can intervene in the discussions, make suggestions or proposals and even formulate recommendations with a view to reaching an agreement. The intercultural mediator does not have the power to make decisions; it is the parties who make the decisions. He/she is simply an assistant at the service of the parties in tension, dispute or conflict, who are the only ones who can resolve their disagreements.

The intercultural mediator is in charge of facilitating the integration of foreigners into the society in which they find themselves, not only by teaching them about the laws, culture and official languages, but also by promoting friendly and respectful communication between them and the native citizens of the country. Normally, the mediator fulfils the role of a liaison between two different communities, not only in terms of language, but also in terms of cultural differences that may cause communication problems due to different ways of proceeding in certain cases.

Carlos Giménez (2004) defined mediation as follows:

A third party intervention modality, in and on situations of significant multiculturalism, oriented towards the achievement of recognition of the other and rapprochement of the parties, communication and mutual understanding, learning and development of coexistence, conflict regulation and institutional adaptation, between ethnoculturally differentiated social and institutional actors.

As Carlos Giménez explains, in order to achieve a peaceful coexistence that helps the development of both parties within a joint community, it is necessary to bring the two cultures, or individuals, closer together so that they can come to recognise similarities and differences, so that they can work towards an evolving relationship towards common wellbeing.

It is only through the use of intercultural mediators and the integrative projects they propose that good communication can be established between foreign individuals and locals, thus building an advanced multicultural society. Intercultural mediation is practised in various areas of public services, such as education and health. Each Spanish community should propose its own projects and standards, appropriate to the type of cultures and services provided in the area.

It can sometimes be observed that the three professions are intermingled and can hardly be distinguished by people who do not work in them. What is certain is that both translators and interpreters working in public services must have knowledge of intercultural mediation. In the kind of sessions they have to work in, such as interpreting sessions in medical consultations, or in administrative and legal consultations, interpreters play an important role not only in the part

of linguistic understanding between both parties involved, but the interpreter has to mediate the situation depending on the culture of both, since, for example, the treatment of medicine in European culture may be very different from the medicinal practices used in other continents such as Africa, Asia, or South America. The translator and interpreter in public services should be trained in intercultural mediation with the intention that the linguist, in critical moments where cultural differences may be misunderstood, is able to understand both sides and reach agreements between individuals from different cultures.

2.2. Overview of Translation and Interpreting in the Public Services

The history of translation and interpreting is long. It is often said to be one of the oldest surviving professions, and they are probably right. It is recorded in various writings that translators and interpreters have been working in this field since ancient Egypt, passing through many important moments in world history. In addition to the use of interlinguistic communication in the political sphere, one of the fields that has used translation and interpreting the most has been the religious sphere (Blandino, ___?). Religions such as Christianity, Judaism and Islam relied on translations of holy books that were no longer understandable after the passage of time, and were thus able to spread their beliefs to people with different languages. However, it was not until the 20th century that translators and interpreters came to play an important role in international relations, as it was a century dominated by negotiations between countries, the all-important First and Second World Wars, widespread migration around the world, and the development of industry and the globalisation of the world economy. Also of great importance was the creation of the United Nations Organisation, as this would mean "the recognition of activity in the more established branches of the profession as we know it today", according to Blandino (?). Gradually, interpreting took its place as a real profession that needed people trained in it, translation and interpreting schools were created, as well as interpreting methods that facilitated the work at conferences. This brings us to the present day of translation and interpreting, which Blandino explains in *The Translator's Lantern* as follows:

Interpreting today, therefore, is marked, on the one hand, by the ongoing struggle of public service interpreting to achieve recognition, training and better working conditions, and, on the other, by the constant technological innovation in conference interpreting systems and the use of computer tools in the booth. In recent years, the trend that seems to have gained momentum is the use of videoconferencing and remote interpreting. (Blandino, ?)

2.2.1. Translation and interpreting in the Spanish Public Services: an occupation

Despite the fact that translation and interpreting in Spanish public services has been necessary since the massive arrival of immigrants in recent decades and the waves of tourists who come every year to enjoy the country, few laws and rights exist regarding them.

The lack of regularisation of translation and interpreting is due to the fact that it is not a profession recognised by the State and, despite the numerous associations that exist in defence of this "occupation", there are no official associations either. The lack of professionalisation of translation and interpreting by the authorities leads to a lack of public awareness of the work carried out by translators and interpreters. This lack of knowledge on the part of workers and users of public services hinders the possibility of translation and interpreting finally being recognised as a profession. For this reason, it is believed that it is of utmost importance to spread news, curiosities, advances on translation and interpreting, and the creation of associations that fight and advocate for the regularisation of translators and interpreters, both in public services and in other modalities. Carmen Cedillo (2019) in her article on the professionalisation of the

TISP develops a research on the appearance of the TISP in ten different Spanish newspapers. As already mentioned in the Introduction section, Cedillo (2019) explains that T&I is still considered an "occupation", and that "in order to mutate into a profession, a series of requirements must be met, among which is that of (re)knowledge and social acceptance". Furthermore, he argues that the power of the media and social networks is likely to lead to the professionalisation and regularisation of translators and interpreters, through the possibility of raising awareness of the tasks and differences between translators and interpreters and between people who are not trained in this profession.

The professionalisation of translation and interpreting will mean that those who officially dedicate themselves to this profession must be trained in it; only in this way will we be able to ensure that the work they do is linguistically and ethically correct. In Spain there are currently more than 20 university degrees in translation and interpreting in different language combinations, and a large number of courses and master's degrees in different specialities. However, due to the lack of professionalisation, there is a lack of professionalism among bilingual or multilingual people. As in language teaching, there is a tendency to think that native speakers and/or bilinguals are the best people to carry out the task, in the case of translation and interpreting, of transferring written and oral messages into the other working language.

In Spain, we have a system of accreditation for sworn translators and interpreters, awarded through a competitive examination by the Ministry of Foreign Affairs, European Union and Cooperation. As for other specialities, there are no accreditation systems for translators and interpreters. This, together with the lack of a professional association, means that the companies in charge of hiring translators and interpreters for different functions, such as in the public services, publishing houses or audiovisual companies, do not have language tests or accreditation exams for the recruitment of translators and interpreters. A large number of people recruited as translators and interpreters, who are not trained in the profession, are unaware of such important information as the code of ethics of a translator and interpreter, for example. However, due to the lack of professionalisation and regularisation, there are numerous codes of ethics in Spain thanks to associations. We can find codes of ethics that are similar to each other, although there is no single official code. Each association decides on the most important points regarding the characteristics of a translator and interpreter on the basis of its professional and ethical principles. As an example, we have the code of the association ASETRAD (Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes). There are several points to bear in mind, but among the general duties of the code are that members shall not commit actions that bring the profession into disrepute; that they must avoid unfair competition; that they must be honest with the qualifications they claim to have; that they must refuse tasks for which they do not feel qualified; that they must have an adequate knowledge of both working languages; that they must know the subject matter of the translation/proofreading/interpretation; that they must have access to sources of information; that they will exercise their profession with dignity; that they must communicate in good time to the client in case of interruption of the assignment; and that they must comply with tax obligations (online, ASETRAD). All of these qualities are the ones that every person who sets out to translate and/or interpret must meet. It is taken for granted that a bilingual person, even if he or she has the necessary knowledge of languages, does not have the necessary training to carry out the work while complying with the code of ethics.

- 1) The White Paper on institutional translation and interpreting contains a code of ethics and good practice. This code was created in the interest of both professionals and service

recipients, so that users can assess whether the service they have received has been adequate. In this code of ethics, the main characteristics of a good translator and/or interpreter are: 1) Fidelity and integrity of speech, 2) Sufficient competence and preparation, 3) Communication of circumstantial limitations, 4) Impartiality, 5) Confidentiality, 6) Responsibility, 7) Moral or ethical integrity, 8) Continuous training, 9) Professional solidarity.

Each of the above-mentioned characteristics has a common desire to ensure that the final product of a translator or interpreter is suitable for each situation. Impartiality, confidentiality and responsibility are arguably the most important skills for a translator's or interpreter's work to be carried out under the right conditions, as failure to respect the content with which he or she is working can lead to major problems.

Associations therefore play an important role in the professionalisation of translation and interpreting. Spanish associations function as if they were an official college. Thanks to the associations, Spanish translators and interpreters can count on the benefits they provide, such as having a Code of Ethics to turn to in the event of disputes with clients, having access to continuous training and seminars on current issues, being included in internal job exchanges, having forums where they can ask questions and help colleagues in the profession, and receiving advice on different aspects of translation and interpreting. Legal translation professional María Galán, in an interview to bid farewell to her position on the ASETRAD board of directors, had this to say to "La Linterna del Traductor":

I am a staunch supporter of associations, always understood in an active way. Things do not change on their own. If we want to improve the association or the profession, we all have to pull together. When we are united and we all row in the same direction, we can achieve incredible things. (Galán, 2021)

Spanish translators and interpreters must fight for the professionalisation and regularisation of our profession. The best thing would be to have an Official Association of Spanish Translators and Interpreters, but for the time being they should work to promote the visibility and transparency of the profession, to make the providers and users of Public Services aware of the benefits of having translators and interpreters trained and experienced in these fields, and this can be achieved through the numerous associations that exist in Spain.

One of the most important points in order to achieve the professionalisation of translation and interpreting is to be able to register minimum rates on the market, as this is an issue that is still unregulated, which causes most companies to try to pay mediocre rates, thus undervaluing the work of linguists trained for years for the specific work they are doing. The last year has seen an increase in generalised disagreement on the part of linguists, who individually respond negatively to job offers such as the one mentioned above. It is true that not everyone can afford to say "no" to an offer, since it is difficult to get a job as a translator or interpreter when you are a beginner, as all companies want specialised workers. It is thanks to minimally positioned freelance translators and interpreters that a turning point has been reached in terms of the rates offered by companies. Many of the renowned translators in Spain debate and denounce the injustices committed in this field of work on social networks on a daily basis. Social networks have definitely become an essential weapon to vindicate the need for laws and regularisation in the field of translation and interpreting.

3. METHODOLOGY

The aim of this study is to be able to generate detailed data on the linguistic assistance and integrative measures received by foreigners and seasonal workers in the public services of the province of Huelva. The research is a case study based on the collection of qualitative data through interviews and surveys to different professionals of the public services. The purpose of the surveys is not to parameterise the state of translation and interpreting in the public services in Huelva, but to provide truthful accounts of the context in which workers experience the lack of language assistance.

3.1. Development of the research topic

The process of choosing a topic you want to research and collecting data that is still unknown can be one of the most difficult steps in the project. Many hours must be spent reading, researching, gathering information, writing, projecting data, typesetting, and making sure that everything written has a purpose. Therefore, after reading several articles in national newspapers about the seasonal workers who live in the province of Huelva, where I have lived for ten years of my life, I decided to do some research on the options for them to use a translator or interpreter to facilitate communication with public service workers.

First of all, I made sure that research of this caliber could be carried out, as several testimonies are needed to get a more general idea of what is happening in the localities of Huelva. To this end, research manuals, newspaper articles, translation and interpretation services in Huelva, NGOs that help seasonal workers in this type of situation, and public service workers who would be willing to fill in surveys anonymously were sought out.

Secondly, the objectives of the study and the information needed from public service workers were pooled, so that the survey could be conducted with the right questions to obtain the necessary answers for the study. In addition, it was decided that a single survey would be conducted for health and administrative workers.

Thirdly, it was decided to conduct an interview with a human resources worker from a strawberry cooperative, so that the worker could guide us and explain in more detail the steps they follow in hiring seasonal workers in origin and how they mediate and communicate with them, a very important step in the journey to Spain, despite the fact that the worker belongs to a private company. However, the state grants aid to companies that hire foreign workers, so it should also have an obligation to promote good communication through translators and interpreters.

Fourthly, there was a need to have at least one real testimony from a seasonal worker who had used Spanish public services, in order to get their perspective on the language assistance they did or did not receive. Data collection from the temporeros could be a crack in the study, as we would need a translator and interpreter to be able to conduct the interviews as I do not know the languages most commonly spoken among the temporeros. However, thanks to my networks, it was possible to interview a young seasonal worker who has been in Spain for almost three years.

Fifthly, information was provided by two employees of NGOs or similar agreements. The work of associations and NGOs is fundamental, as they fight for people's rights and provide assistance that other entities cannot provide. In this case, we wanted to know more about the work that these workers carry out to help seasonal workers, and what kind of linguistic assistance and mediation they usually have to attend the doctor and/or administrative offices.

Last but not least, a bibliography was compiled on different topics to be taken into account in order to understand the current state of Public Service Translation and Interpreting in Spain, and more specifically in the localities of Huelva. In addition, information was sought on the seasonal workers living in the province of Huelva, their nationalities, contract and living conditions in order to understand the need for them to seek help from the different Public Services.

3.2. Development of the survey and interviews

The research will be based on information gathered from a survey and interviews with workers and users of public services in Huelva. The survey will be designed for workers in hospitals and health centres, and for workers in social services in town councils. There will be two interviews: the first will be conducted with a human resources worker in a cooperative; the second will be conducted with a young seasonal worker who decided to stay and work in different campaigns in Spain.

3.2.1. Contact with the exhibition collectives

The process of exploring the possibilities of contacting the groups I would need to survey turned out to be straightforward. As previously mentioned, I have lived in Cartaya, a town in the province of Huelva, for more than ten years. In my close network of contacts I have friends who work in different jobs within the public services. In this case, when I told these people about the research I was going to carry out, they were willing to help with whatever was necessary. In this way, we were able to count on health workers who spread the survey to colleagues; educators and social workers who also joined in the help; another contact was willing to conduct a more detailed interview about the hiring of seasonal workers; another contact, in this case, a seasonal worker of Moroccan origin, would conduct a detailed interview about his experience while he was admitted to a hospital in Huelva. Subsequently, it was decided to contact workers from other town councils in localities that also host residents. In this way, more generalised data on the province of Huelva could be collected.

3.2.2. Survey design

Thanks to similar studies that have been carried out previously in the master's degree, it was possible to take the questions from their surveys as a reference and, thus, create the most appropriate questions for this research. Two of the Master's Thesis that have guided and accompanied me on the path of creation have been those of Usue Menoyo García de Garayo (2020) and Marina Ibarguchi Landazuri (2019), as both studies carry out research on very well-defined groups.

In order to design surveys that can provide us with answers to affirm or deny the main hypothesis, it is necessary to make a list of objectives prior to drafting. The list of objectives will be the same for the different public services, so the same survey will be used.

Finally, the drafted surveys should go through the piloting process, in which experts on the topic to be investigated review the surveys and give their opinion on them. In this case, the group of experts consists of two nurses, a social educator and a human resources worker. In this way, the surveys will be tested before they are sent out to more people.

3.2.3. Survey of health and administrative staff

The main objectives of the healthcare and administrative survey are to collect the following information:

- 1) Knowledge of translation, interpreting and intercultural mediation on the part of employees.
- 2) Methods they can use to communicate with people who speak another language.
- 3) What kind of health assistance is usually required by seasonal workers.
- 4) How do they think communication with users who do not speak the same language could be improved: through interpreters, instant translation devices or information leaflets.

With the list of objectives in mind, a survey of 17 questions was drafted, some of which were follow-up questions to a main question. The survey has been divided into five different parts. By way of introduction and as a method to further specify the research, the first part is concerned with finding out details about the workplace and the worker's profession. Consequently, the different methods of language assistance in each workplace can be found out.

The second part seeks to find out what health workers think about translators, interpreters and intercultural mediators. Therefore, in the following two questions they are asked about the similarities or differences between the three disciplines.

The third part aims to collect details on the nationalities of foreigners and/or seasonal workers who most frequently visit health centres, whether they have worked with interpreters or mediators, the methods they have access to in order to improve communication, whether they have easy access to interpreters or translated information leaflets, and the most recurrent reasons for visiting the centre.

Lastly, the survey closes with two questions: in the first, they are given space to give their opinion on how communication with foreign and/or seasonal patients could be improved; in the second and last, but not least, they are given a choice between the need for interpreters and mediators or whether, in their opinion, they can be dispensed with. In addition, they are given a space to add any other opinions or comments they wish to make.

3.2.4. Interviews with a Human Resources worker and an Occupational Risk Prevention Technician from a cooperative.

The interview with the Human Resources worker of a cooperative located in Cartaya aims to find out more about the process of hiring seasonal workers at source. Although he is a private sector worker, his tasks are related to the legislation in force, as he is in charge of drawing up contracts, choosing the most suitable personnel and also of occupational risk prevention.

In order to learn about the process that seasonal workers go through and the linguistic assistance they receive during the process, you will be asked the following questions: the first two questions are about where you work and what you do in your profession. Next, you are asked about recruitment at origin, if you have done any, if you could describe the process and you are asked to name the countries where you do this recruitment. It was also thought appropriate to ask about the type of information that is given to prospective workers, so as to appreciate the extent to which an interpreter would be needed. We then began to ask about language assistance. We wanted to know whether they work with interpreters or mediators, or with a seasonal worker from another year who already knows Spanish. We also thought it was

appropriate to ask about the prevention of occupational hazards and in which language they are communicated to them, as this can cause problems if they do not understand the preventions. Finally, we asked the same questions as the health and administrative staff about the similarities and differences in translation, interpreting and intercultural mediation, how communication with the workers could be improved, and whether the figure of the interpreter and mediator is necessary or dispensable in this area.

The occupational risk prevention technician of a company in the agricultural sector in Lepe was asked questions more focused on risk prevention and whether they had interpreters or information leaflets. The aim of this information is to confirm the need for occupational risk prevention to be taught in all the languages of the company's employees. Moreover, the only important point is not the language, but that the person in charge of translating or interpreting the information must be a person trained in the subject, such as a graduate in Translation and Interpreting.

3.2.5. Interview with a public health user

The real testimony of a seasonal worker was necessary to give visibility to the lack of translators and interpreters in the Public Services. It was therefore decided to interview a young seasonal worker who was admitted to a hospital in Huelva in 2019. The young seasonal worker is of Moroccan origin and at the time of the accident he did not understand or speak Spanish. Now, three years after the accident, he can communicate better in Spanish, which is why we were able to interview him.

Interviewing more seasonal workers was more complicated than interviewing public service workers for two reasons: the first is that we lacked the means to find seasonal workers who have resided and used public services in Huelva; and the second reason is the impossibility of communicating adequately with them due to the lack of knowledge of the languages they speak. However, we were able to reach the interviewee thanks to his belonging to my close network of contacts.

In the interview, we asked him how many years he has been in Spain and what happened to make him go to the doctor. We also asked him about the linguistic assistance he received or if, failing that, a family member or friend acted as an interpreter. After learning about the characteristics of the event, we asked about your residence in Spain and whether you have applied for a residence and work permit, in order to find out whether you have had language assistance during the administrative process, or whether you think you will need it.

3.2.6. Interview with NGO workers

The workers contacted for this interview worked as social integrators in different associations. The aim of the questions asked was to learn more about the types of processes in which the associations help seasonal workers and immigrants in the province of Huelva. In addition, we would like to know the degree of governmental involvement in the activities they carry out, and the resources for linguistic assistance available in the different associations.

They also want to know the degree of quality of the measures recently imposed by the Junta de Andalucía to improve the conditions of seasonal workers in the province, and what proposals for improvement they would add to the current programmes.

3.3. Piloting of the surveys

In order to test whether the surveys were suitable for the research and whether they met certain standards, the surveys were piloted. The piloting consisted of a small group of experts completing the survey and noting any changes that needed to be made.

The experts are the same contacts who helped with the propagation of the surveys. They are a nurse, a nurse, a social educator and a human resources worker. The advice received from them was to use inclusive language such as "user" with the intention of involving all genders, to add more information about the research being conducted, to refer to the anonymity of the surveys and finally the naming of the Data Protection Act, as this gives security to the respondents.

The advice was taken with good attitude and all changes were made, so the introduction to the survey was worded as follows:

Hi, I'm Camila Urbano, student of the Master's Degree in Intercultural Communication, Translation and Interpreting in Public Services at the University of Alcalá de Henares. I am doing research for my Master's Thesis on the linguistic assistance received by foreigners and seasonal workers who do not understand Spanish in the Public Services of Huelva. The main objectives of this research are to find out the details of the language assistance available in health centres and administrative offices in Huelva. Furthermore, the aim is to gather opinions on translation and interpreting in order to be able to defend the need for its professionalisation. In order to carry out this research, we based ourselves on Organic Law 4/2000, of 11 January, on the rights and freedoms of foreigners in Spain and their social integration, which defends the right to translation and interpretation in administrative procedures if they do not understand Spanish. In addition, the aim is to show the need for a law that defends the right to interpretation in the health sector. On the other hand, by means of Organic Law 3/2018, of 5 December, on Personal Data Protection and guarantee of digital rights, the anonymity of the responses to this survey is guaranteed. I am very grateful for your help in this research. If you would like to request more information about the research, please send an email to: camila.urbano@edu.uah.es .

3.4. Data collection and analysis

Once the survey and interviews have been designed and piloted, we begin to spread the survey through the people we had previously contacted. This moment is crucial, as we depend on other people filling in the surveys in order to be able to continue the research. As this is a qualitative study, we will focus on the collection of responses with information corresponding to what was asked and we will study the quality of these responses.

The method of analysis will be based on the comparison between the opinions of the workers of the Public Services, and quantitative data will also be collected indicating the existence or not of mediators and interpreters in the Public Services of Huelva, the reasons why seasonal workers come to them, the nationalities and languages they speak, and their opinion on the need or not of linguistic assistance in this type of services.

The first step in the analysis will be to validate the data and make sure that the people who have filled in the survey are workers of the public services in Huelva, which can be analysed in the first two questions of the survey. The second step will be data editing, as we have to make sure that the answers are appropriate to the questions and that there have been no mistakes. The third step is coding and data entry, which is the process by which the qualitative data will be quantified. The last step is data transformation, which in this case will be in the form of graphs.

After the four steps of data preparation, the data obtained can be easily analysed and compared with the previously written theoretical framework. In this way we will be able to know the reality of the situation beyond the academic articles and texts.

4. Conclusions

Once the research on language assistance in public services in Huelva has been completed, it can be confirmed that there is a shortage of resources and a lack of regulation and professionalisation regarding language assistance in medical centres and administration offices in the province of Huelva.

The aim was to gain a more detailed understanding of the processes of hiring seasonal workers, their integration into the workplace, their needs for attention in public services and how they were met. On the other hand, the aim was to understand what the shortcomings were with regard to this type of immigration and why it is not regularised, since there are many seasonal workers who come to Spain, bring labour and wealth to the country and, even so, it is not enough for governments, whether state, community or provincial, to provide plans and measures to improve the working and housing conditions of this group.

Finally, thanks to the bibliographic research and the collection of truthful data provided by the health and social workers of the public services in the province of Huelva, the following conclusions have been reached:

The professions of translator, interpreter and intercultural mediator specialised in public services are not regularised in Spain. It is true that there are laws requiring the use of a translator or interpreter in the legal and police sectors, but regularisation does not go beyond this. The lack of regulations defining and defending these professions leads, among other things, to a lack of knowledge of these professions among the population, and to working conditions that are not regularised, resulting in unfair salaries, the interpreter not being treated as they should be, or the tasks of the translator, interpreter or mediator being confused.

It is through association and by making the profession more visible that we can ensure that professionals in the sector can engage in this work without suffering the consequences of a lack of regularisation. In order to ensure that the public, as well as public service professionals, are informed about their rights to language assistance, we translators, interpreters and mediators must be the ones to spread the message and educate citizens about the qualities of our professions and why they are necessary in public services. We have already seen that bilingual or dual-language people are often employed as mediators for the sole purpose of using them not only as mediators, but also as interpreters. This could be avoided by regularising the professions and creating regulations specifying that the professional to be recruited must be trained in the profession, as well as knowing two languages and having information from both cultures.

The associations that advocate the regularisation of this profession are those that maintain a common code of ethics, as this is non-existent on the part of the government. This code of ethics serves to ensure that translators and interpreters carry out their work on the basis of the written principles. Once these principles are cancelled, the interpreter may not be doing a good job. Public service professionals need to be aware of this code of ethics in order to be able to identify bad practices by linguists. This should be set out in laws and regulations that facilitate the inclusion of translators and interpreters in the wheel of events surrounding a migrant person.

On the other hand, it is important that there are more translation and interpreting positions for public service applications. In 2021, approximately 40 positions were offered, which cannot even cover a minimum of the population that would need these services. It is important that these professionals have state approval to work in their positions. They usually perform the work under subcontractors who, despite winning tenders, may not always have the best options due to the fact that the payment decreases depending on the company. There may be occasions when companies hire less trained or inexperienced people in order to save part of the subsidy.

Recruitment at origin is supposedly regulated by the GECCO order. The soft fruit agricultural companies are in charge of the recruitment process, but the contracts and conditions are imposed by the GECCO order. Among the various conditions of the contracts are the following: commitment to move from the country of origin to the farm, providing decent accommodation for the seasonal workers during the season, transporting the workers to the point of work if necessary, commitment to work daily, otherwise the seasonal workers will be paid for the day as well, and the support of an integration coordinator who facilitates the exchange of dialogue between the employer and his workers. However, it has already been possible to deny compliance with all these measures taken by the government with the intention of regularising the immigration situation in the province of Huelva. There are numerous testimonies in section 2 which relate the deficiencies in the programme and, therefore, the noncompliance with the sections of the contract. Foreign labour for the harvesting campaigns is extremely necessary in the province of Huelva, as more is produced than can be harvested by Huelva employees. It is concluded that the fulfilment of the contracts is not checked by any professional, which leads to the dire conditions in which these people live.

Another point to mention is the treatment of migrants settled in the province by the municipalities and the provincial council. Illegal immigrants working without a contract as seasonal workers find it very difficult to find accommodation in good conditions near the companies' farms. Towns such as Lepe receive thousands of seasonal migrants in their locality, but they do not have access to flats or houses that are rented out, as the owners prefer not to have such tenants in the houses. This is a type of segregation on the part of the population, but the town councils also refuse to build prefabricated accommodation or shelters where these people can live during the collection campaigns.

On the other hand, in order to reside legally in Spain, migrants must provide proof of their stay in the country for the last three years. The registration of shantytowns is essential for workers to be able to obtain a residence permit in the future. Rents are unaffordable for them, despite the fact that the director general of migration policy coordination of the Junta de Andalucía comments that "in order to have access to decent housing it is necessary to want to live in it" (Jornada, 2022). This indicates that seasonal workers do not want to pay rental prices because they send everything they have earned back to their countries of origin. However, currently the housing market is completely clogged, and rental housing is at very high prices, adding to the problem the need to provide acceptable work contracts, recommendations, and so on, to the landlord. Most landlords do not want to rent their homes to people who do not have secure employment for the duration of the contract. As a result, workers are forced to buy census certificates in order to be able to apply for a residence permit.

There is also no consideration of how migrants and seasonal workers will need to use public services and how they can facilitate access to them. Migrants are at a loss once they arrive in

the host country. They usually do not have people close to them to help them with the various bureaucratic processes or to health care facilities. According to the GECCO order, seasonal workers must have an integration coordinator who should fulfil the same function; in the event that a seasonal worker has health problems or problems with the local administration, this person should act as an intercultural mediator in the situations that may arise. The truth is that they rarely have the help of these people, as can be seen in the case of Fatima, a seasonal worker who suffered from type 5 kidney failure during her work campaign, and when she went to the emergency room, no one from the PRELSI plan, nor the integration consultants appointed by an NGO appeared on the scene to help the worker both in bureaucratic matters and in the difficulties caused by the language barrier (La Mar de Onuba, 2020).

The welfare of migrants and seasonal workers will be achieved by raising the awareness of the Spanish population on the issues mentioned above. *Jornaleras de Huelva en Lucha* is carrying out an important movement to raise awareness about the products we consume and everything that goes with them. This collective has denounced on social networks on several occasions the poor conditions in which the seasonal workers of some companies work. *Jornaleras* works hand in hand with other associations such as those dedicated to responsible food consumption, and with the work of both they encourage the population to stop consuming strawberries from companies that do not comply with the contracts of day labourers. This solution should be studied with caution, as it can also create problems for the workers who, despite the poor conditions, have to work in these companies for the sake of their existence.

A change in the situation of seasonal workers and immigrants in the province of Huelva can only happen if the Spanish population knows first hand the problems suffered by these workers during the fruit seasons. This is exactly what happened after Philip Alston's visit to the province of Huelva. His article denouncing the "inhuman" conditions in which the seasonal workers lived attracted the attention of local and international governments. Thanks to his words, which were launched to the world in May 2020, we see an increase in the proposals and strategy plans launched by the Andalusian Regional Government with the aim of improving the passage of seasonal workers through the country, including that of having integration consultants in the employing companies.

We, the citizens who are aware of this issue, should be the ones to call the attention of the whole population, so that they are aware of the terrible news that is written every day during the months of the harvesting campaign. Among the latest news, two deaths of seasonal workers living in the shantytowns of Lepe stand out: one due to a fire in the shantytown, and the other due to unknown causes. The misfortunes continue to occur in these Spanish towns, and it is necessary that those who are aware of the issue act as mediators of the crude reality that these people live.

Another conclusion drawn from the analysis of the surveys of professionals was the lack of information and awareness of translation, interpreting and intercultural mediation among professionals. This could be perceived from the erroneous definitions given about translation, interpreting and mediation. But, in addition, public service professionals feel comfortable working with the resources they have, such as having an accompanying person who speaks both languages, or using Google Translator as an effective method. It is inconceivable that there is a widespread norm of using such resources to literally deal with life and death issues between two individuals who do not speak the same language.

Health professionals, as well as professionals in the different public sectors, should be trained in the importance of cultural and linguistic aspects in this type of situation. Knowing in advance that every year in April thousands of immigrants will arrive in the province of Huelva, and that some of them will need to use public services, professionals lack training on how to act in this type of case. Short training sessions on migration issues, as well as linguistic assistance, should be held shortly before the waves of immigrants arrive in the province. This will ensure that professionals are reminded of the steps to follow and all the resources available to them in order to achieve a solution adapted to the concerned individual.

On the other hand, it is also strictly necessary that companies carry out occupational risk prevention in all languages of the workers with the help of interpreters and mediators. Good prevention of the possible risks in this sector of work can prevent numerous cases of injuries, wounds, dehydration, etc.

In this case, it is the public service workers who must denounce the lack of access to resources for quality linguistic assistance. It is timely to think that, thanks to the surveys that the 22 individuals had to answer, they have reflected on the way they serve users and that they are looking for solutions to this lack of cultural initiatives within the public services.

The last conclusion that has been observed is the need for the creation of a database containing the information most used by immigrants in public services translated into several languages. Not only in Huelva there is a lack of translated resources, but throughout Spain, so it would be an investment with positive results to guarantee the well-being of users and the professionals who attend to them.

As mentioned above, the drafting of information leaflets is not a definitive solution to the difficult accessibility of interpreters and mediators in public services, but it can mean a change in the dialogue with the patient. The following proposal is an approximation of what could be a real solution, taking into account the current economic resources of the public health system, and understanding that in order to carry it out, a more extensive study on the deficiencies in Huelva's public services in terms of linguistic assistance is necessary. The proposal is to create information brochures for the health and administrative sectors in the province of Huelva, taking into account the issues for which users come to the public services, as analysed in the surveys. Once the professionals have easy access to the leaflets, they will be able to work with them during the user's first visit and, once they have an idea of what they may need, an interpreter and/or intercultural mediator will be contacted. In this way, information can be passed on to the interpreter and the next visit will be better organised and more effective.

In the case of the province of Huelva, the creation of different information brochures on occupational risk prevention, wound and injury care, gynaecology, mental health, and other topics related to their living conditions, such as the different applications to be made to the administrations, can be very beneficial for users and professionals. They will have a guide translated into their languages to which they can turn when they feel it is necessary, and if they still have doubts, they will be able to contact the professionals. This is undoubtedly a more affordable way of providing linguistic assistance than having interpreters in each of the public centres in the province of Huelva, as translations can be used on numerous occasions, while interpretation is more personal and non-transferable.

The next step in improving language care is to invest in existing resources. The Andalusian Health System has a Teletranslation service, which is the most successful initiative. However, if we browse the page of the Andalusian Health System's Teletranslation service, we will see that it has not been updated since 3 June 2020, and the information that can be obtained from the website is scarce. As we have been able to study in the responses to the survey, many professionals complain about the lack of attention at times on this platform, which indicates that either the workload is higher than what can be attended to, or that there is a lack of investment in hiring more employees who are dedicated to the same. Investment in upgrading and improving this platform can bring great benefits to public service users and professionals.

The final conclusion of the work is that, thanks to the research and analysis of language assistance in Huelva, it has been possible to bring to light one of the most important problems that exist in Spain today, which is, on the one hand, the lack of professionalisation of translation and interpreting in the country, resulting in services that are not adapted to the users of public services; and on the other hand, the lack of awareness of the living conditions of seasonal workers and immigrants who work on Huelva's farms. Today, seasonal workers still live in shantytowns, still do not have access to drinking water, still do not have access to public services adapted to their way of communication and languages, and are still segregated far from the centres of the villages.

We must promote the integration of immigrants into our society, starting with the fulfilment of their human rights, which are sometimes forgotten or ignored. It is our job, as translators, interpreters and intercultural mediators, to communicate to the world about the injustices that are taking place in Huelva, and to claim our rights as communication professionals.

