



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

SALUD LABORAL: DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE TRABAJADORES INMIGRANTES Y ESPAÑOLES. CUANTIFICACION Y ANALISIS DE CAUSAS

**RESPONSABLE: INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO,
AMBIENTE Y SALUD (ISTAS)**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

Salud laboral: diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles. (Percepción de las condiciones de trabajo, precariedad y salud en trabajadores inmigrantes)

**María José López Jacob
Aitana Garí Pérez
Ariadna Font
Isabel Dudziński
Vicente López**

Estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS). Expte FIPROS 2006/5)

Índice

0.	Presentación	5
1.	Metodología.....	7
1.1.	Ficha técnica del Estudio Cualitativo.....	8
	Universo:	8
	Fechas del trabajo:.....	8
	Tablas de datos sociodemográficos de las personas participantes en el estudio.	9
1.2.	Ficha técnica del Estudio Cuantitativo.....	11
2.	Introducción.....	13
3.	Proceso migratorio de los trabajadores inmigrantes	15
4.	Trabajadores inmigrantes frente a la precariedad laboral.....	17
4.1.	Limitados por un mercado laboral precario	17
4.2.	Condiciones laborales y precariedad	19
5.	Percepciones sobre su posibilidad de participación.....	25
6.	La Salud Laboral según el colectivo de trabajadores inmigrantes	29
6.1.	Los principales riesgos laborales según los trabajadores inmigrantes.	31
	6.1.1. Locales de trabajo.	31
	6.1.2. Riesgos de seguridad.....	31
	6.1.3. Ruido.	32
	6.1.4. Riesgo químico y biológico.....	32
	6.1.5. Ergonomía.....	33
	6.1.6. Factores de riesgo psicosociales y de organización del trabajo.	34
6.2.	La gestión de la prevención, las enfermedades y las lesiones producidas por el trabajo. 41	
	6.2.1. La formación y la información de los trabajadores y de los delegados inmigrantes. 41	
	6.2.2. Las mutuas de accidentes de trabajo.....	44
	6.2.3. Los exámenes de salud.....	45
	6.2.4. Los Equipos de Protección Individual.....	46
7.	Conclusiones.....	47

8. Anexos	51
8.1. Anexo 1. Búsquedas bibliográficas	51
8.1.1. Introducción	51
8.1.2. Metodología.....	51
8.1.3. Resultados.....	52
8.2. Anexo 2. Incidencia de lesiones por Accidente de Trabajo según País de Procedencia*. Trabajadores del Régimen General. España, 2005	82
8.3. Anexo 3. Encuesta de Riesgos Psicosociales. Resultados para trabajadores inmigrantes	84
8.3.1. INTRODUCCIÓN.....	84
8.3.2. RESULTADOS	84
8.3.3. CONCLUSIONES DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES APLICADAS A LA POBLACIÓN ASALARIADA	157
8.3.4. FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO	160

0. Presentación

Prácticamente hasta finales de la década de los 80 del siglo pasado, los flujos migratorios hacia España eran relativamente escasos y se realizaban sin mayores controles. Este fenómeno hay que enmarcarlo en el contexto socioeconómico internacional. A partir de los 90 del siglo XX se aceleran los procesos migratorios, siendo los motivos de índole económica la principal razón de la inmigración tal y como confirmaremos más adelante. En el mundo tienen lugar diversos fenómenos socioeconómicos, siendo indudablemente la globalización uno de ellos, que contribuyen a la migración de personas de otras partes del mundo hacia el mundo occidental más rico y concretamente hacia Europa: diferencias de desarrollo económico, crisis económicas de algunas economías (el “corralito” argentino, la crisis socioeconómica de Ecuador de principios de siglo) envejecimiento de la población europea y la demanda de mano de obra en los países receptores en determinados sectores de la economía.

En 1996 en España residían 542.314 extranjeros (datos INE. En 1999 según el padrón municipal había 748.953 residentes extranjeros y 334.976 estaban dados de alta en la SS¹, siendo la población inmigrante de origen marroquí la más numerosa (117.000 personas).

10 años más tarde, en 2006 había un total de 4.144.166 residentes extranjeros empadronados y 1.515.918² cotizantes extranjeros a la Seguridad Social,³ siendo la población más numerosa la marroquí, y la ecuatoriana (513.007 y 446.111 respectivamente)⁴ y en octubre de 2007, 2.021.166 personas extranjeras, procedentes de países de fuera de la Unión Europea, estaban dadas de alta en la Seguridad Social. Así, en 8 años la población inmigrantes ha pasado de un 0,24% a constituir caso el 10% de los afiliados a la Seguridad Social.

Indudablemente la entrada de España en la Comunidad Europea supuso un marcado cambio de actitud en cuanto a la permisividad en la entrada de personas inmigrantes,

¹ Fuentes. Estadísticas laborales Mtas.

² (1.822.406 incluidos los ciudadanos de la UE procedentes de países sin periodos transitorios

³ . Fuente INE. EPA. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral. Serie 1999-2006

⁴ Fuente INE. Revisión del padrón municipal 1996 y 2006

con la gradual introducción de políticas de control de fronteras, culminado con el Acuerdo de Schengen.

La Ley de Extranjería (LO 8/2000) reguló de manera más restrictiva las posibilidades de entrada y residencia de los extranjeros extracomunitarios en España. El llamado “proceso de regularización” (Orden PRE/140/2005, de 2 de febrero, por el que se establece el procedimiento del proceso de normalización) llevado a cabo en 2005 marca de manera aún más clara la frontera entre inmigrantes regulares e irregulares.

Los trabajadores inmigrantes, en todos los países que a cogen mano de obra extranjera (tal y como lo demuestran los informes de la OIT, presentan una serie de características que le hacen más vulnerables en el trabajo y más susceptibles de estar sometido a relaciones laborales precarias, máxime si se encuentran en una situación irregular.

El propósito del presente estudio financiado mediante la Orden TAS 15872006, de 17 de mayo (BOE de 25 de mayo) es ofrecer una aproximación a las vivencias de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes para conocer su percepción sobre la Salud Laboral y los riesgos específicos que experimentan así como su valoración sobre los recursos preventivos y asistenciales existentes en sus ámbitos de trabajo.

Este propósito se articula en los siguientes objetivos específicos que guiaron el estudio:

- Identificar las principales variables y dimensiones de la precariedad laboral que son específicas de los trabajadores inmigrantes
- Conocer las características específicas relacionadas con la precariedad, salud y calidad de vida que tienen los trabajadores inmigrantes
- Describir, desde la óptica de los propios sujetos afectados (los trabajadores inmigrantes) las condiciones de trabajo de la población inmigrante
- Identificar las lesiones por accidente de trabajo, las enfermedades y la salud autopercebida de los trabajadores inmigrantes.

1. Metodología

Para la elaboración de este estudio se han empleado fundamentalmente dos técnicas de apertura cualitativa diferentes: entrevistas dirigidas y grupos de discusión.

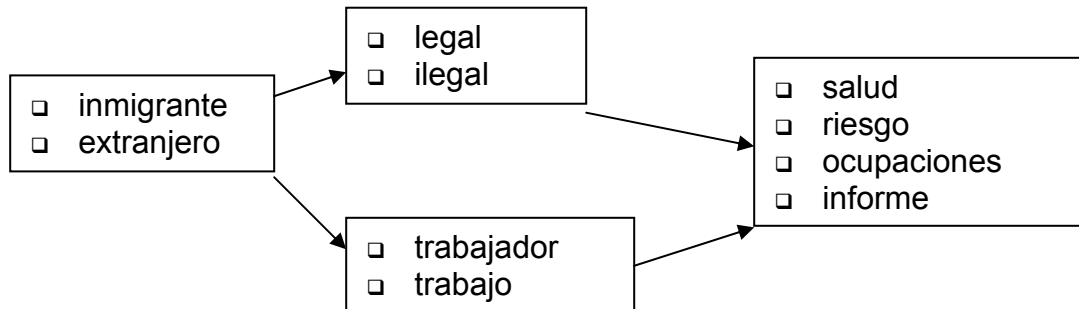
Los grupos de discusión y las entrevistas ofrecen una visión concreta sobre cómo perciben los protagonistas su propia situación laboral, sus riesgos laborales y sus problemas de salud. El objetivo fundamental al usar estas técnicas es identificar y describir las vivencias de los trabajadores inmigrantes en relación a la prevención de riesgos laborales, con el fin de tratar de definir mejor el problema de investigación.

Tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión se ha empleado un análisis descriptivo del contenido manifiesto del discurso. Se trata de recoger las experiencias individuales vividas en primera persona, pero que en último término son vividas colectivamente, es decir, trata de recoger la percepción consensuada de los trabajadores inmigrantes sobre una situación que no es individual, sino compartida por todo un colectivo, teniendo en cuenta igualmente el contraste de pareceres y contemplando las posibles variables de dichas discrepancias.

Además hemos incorporado en la redacción del informe datos procedentes de un estudio cuantitativo sobre riesgos psicosociales realizado por ISTAS en el conjunto del Estado, del que hemos realizado una explotación de determinadas variables en función de la nacionalidad del trabajador entrevistado. Se incluirá información sobre la misma a lo largo del informe en los apartados correspondientes a las variables estudiadas.

Se realizó una revisión bibliográfica, analizando la literatura científica, fuentes estadísticas, así como la llamada “literatura gris”, dada la escasez de fuentes documentales indexadas sobre la materia. Se realizaron exploraciones mediante el buscador “google” seleccionando las páginas en español en páginas web españolas. Así mismo se realizó una búsqueda en inglés sin restricciones geográficas.

Se utilizaron las siguientes palabras y las combinaciones esquematizadas a continuación:



La búsqueda se realizó durante los primeros meses del 2007, aunque se realizaron nuevas prospecciones durante los meses de junio y julio.

Se eliminaron los hallazgos correspondientes a páginas de noticias así como aquellos cuya información no permitió identificar resultados y/o metodología de investigación.

Los resultados pormenorizados de la búsqueda bibliográfica se presentan en el Anexo 1

1.1. Ficha técnica del Estudio Cualitativo

Universo:

Ámbito: Andalucía, Catalunya, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid

Fechas del trabajo:

- las entrevistas se realizaron entre el abril y octubre de 2007 en las ciudades de Madrid y Barcelona.
- Los grupos de discusión se realizaron entre el 26 de diciembre de 2006 y el 18 de enero de 2007.

Nuestros informantes tienen una media de edad, aproximada, de 34.9 años (faltan datos de dos de los informantes) y su tiempo de estancia en España es de 4.6 años. Su nivel educativo es medio alto, con una alta presencia de diplomados universitarios. No están representados todos los sectores de producción pero la muestra es muy significativa porque en ella figuran delegados y delegadas de los sectores donde se

concentra la mayoría de la población trabajadora inmigrada, a saber, construcción y servicios.

Tablas de datos sociodemográficos de las personas participantes en el estudio

Grupo de Discusión Mujeres (GD1)

nº	Edad	Tiempo en España	Nivel Educativo	Ocupación en País de origen	Sector/Empleo actual
1	25	4 años y medio	Secundaria	Ninguna	Hostelería
2	39	3 años	Universitario	Contable y gestora de alimentos en un centro docente	S. doméstico/ Hostelería
3	50	2 años y medio	Primaria	Operaria en fábrica de Pan	S. doméstico
4	25	3 años	Secundaria	Modelo y asesora de imagen	S. doméstico
5	27	2 años y medio	Primaria	Operaria de control de calidad en fábrica	S. doméstico
6	49	5 años	Secundaria	Administrativa en la Universidad	S. doméstico
9	44	2 años y medio	Liceo	Camarera y propietaria PYME	Servicio doméstico
10	48	1 año y medio	Secundaria		Servicio doméstico
11	34	2 años	Universitario	Directora de un orfanato	Hostelería
12	23	1 año	Universitario	Recepcionista en empresa y modelo	Servicio doméstico/hostelería
13	42	6 meses	Liceo	Técnica en laboratorio farmacéutico	Servicio doméstico

Grupo Discusión Hombres (GD2)

nº	Edad	Tiempo en España	Nivel Educativo	Ocupación en País de origen	Sector/Empleo actual
1	26	4 años	Secundaria	Ninguno	Construcción
2	25	3 años	Primaria	Trabajos temporales: vendedor	Hostelería
3	38	3 años	Secundaria	Fresador	Construcción
4	27	3 años y medio	Universitario	Estudiante	Portes/ Banco
5	48	2 años	Universitario	Ingeniero: Técnico industria alimentaria	Construcción
6	42	2 años	Liceo	Mecánico de coches	Construcción
7	25	2 años	Universitario	Estudiante de teología	Servicio doméstico: mantenimiento

Entrevistas

Nº	Sexo	Edad	Tiempo en España.	Nivel educativo	Sector país origen	Sector.
E1	M	48	14 años	Formación profesional	Administrativa	Ayuda a domicilio
E2	M		7 años			Agroalimentario
E3	M	40	16 años	Formación profesional		Auxiliar geriatría
E4	V	41	8 años	Universitario	Profesor filosofía	Construcción
E5	V	29	10 años	Universitario		Hostelería
E6	V		7 años	Universitario	Ingeniero mecánico	Supermercados
E7	V	35	7 años	Formación profesional	Sanidad	Metal

1.2. Ficha técnica del Estudio Cuantitativo

Los resultados que incluimos en el informe se obtuvieron a partir del análisis de la Encuesta de Riesgos Psicosociales, que ISTAS realizó entre el 2004 y el 2005. Se trata de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

Entre las 7650 personas entrevistadas, se encontró que un 9% eran inmigrantes. Las nacionalidades de éstos eran muy diversas pero las más frecuentes eran los ecuatorianos, colombianos, argentinos, marroquíes y rumanos.

- **Ámbito:** estatal en base a una muestra representativa de la población asalariada española.
- **Criterios de inclusión:** personas de entre 16 y 65 años, residentes en territorio español (se exceptuaron Ceuta y Melilla), que durante la semana de referencia hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o en especie. Se incluyeron aquellas personas que teniendo trabajo hubieran estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.
- **Obtención de la información:** cuestionario estandarizado (preguntas cerradas, excepto las relativas a la descripción de la actividad de la empresa y de la ocupación) administrado por entrevista en el domicilio. La duración de la entrevista fue entre 40 y 45 minutos. Las entrevistas se realizaron en tres oleadas, entre el 04/10/2004 y el 07/07/2005.
- **Estrategia de muestreo:** polietápico por conglomerados. Las unidades muestrales establecidas en cada etapa fueron, correlativamente: municipios (se estratificó por comunidad autónoma y tamaño), secciones censales, viviendas familiares, e individuos. La selección de la vivienda se llevó a cabo mediante rutas aleatorias y la de la persona a entrevistar dentro de cada vivienda por tabla de números aleatorios.
- **Tamaño muestral:** 7650 personas, (error muestral máximo del $\pm 1,14$ en condiciones de $P=Q=50\%$ y nivel de confianza del $95,5\% 2\sigma$).
- **Trabajo de campo:** el trabajo de campo lo realizó CUANTER SA, con supervisión propia y secundaria de ISTAS. Tasa de respuesta (antes de sustituciones): 60%. Sustituciones protocolizadas posteriores al tercer intento de contacto con distinto horario fallido o a la negativa explícita. Mismos criterios de inclusión y selección, en la misma oleada, sección censal y ruta de la incidencia. La descripción y análisis más detallado del muestreo y del trabajo de campo está disponible ⁱ.
- **Medida de las exposiciones a factores psicosociales:** 21 escalas (73 ítems tipo Likert de 5 categorías de respuesta) de la versión media del cuestionario validado anteriormente de ISTAS21 COPSOQⁱⁱ, versión española del COPSOQⁱⁱⁱ. Las

definiciones de todas las dimensiones, ítems que las integran y demás características del cuestionario ISTAS21 COPSOQ pueden obtenerse de su manual de referencia^{iv}.

- El cuestionario incluía preguntas para la caracterización sociodemográfica de las personas (edad, sexo, estudios realizados, país de origen) y su entorno familiar (estado civil, hijos y convivencia con personas dependientes y edades de éstas, realización de trabajo doméstico y familiar), actividad (CNAE) de la empresa, clase social (ocupación actual), condiciones de empleo (relación laboral...) y de trabajo (ingresos, jornada, horario...).

2. Introducción

La salud es quizás la dimensión de la vida humana en la que las desigualdades sociales se expresan en su forma más cruda y dramática: mayor mortalidad infantil, grandes bolsas de enfermedad y muerte evitable - que no evitada-, menos años de vida y peor calidad de ésta, son algunas de las características de la salud de las poblaciones más pobres si las comparamos con las mejor acomodadas.

Desde los orígenes de la Humanidad, las poblaciones humanas se han asentado en territorios y se han movido entre ellos, constituyendo complejos fenómenos sociales que han comportado sufrimiento e injusticias, evolución y progreso. Las migraciones no son ninguna novedad, la novedad sería que estos movimientos de poblaciones no tuvieran profundas causas injustas ni fueran aprovechados para ahondarlas.

Las más o menos saludables condiciones de trabajo de diferentes grupos de población son un buen ejemplo de cómo las desigualdades sociales se expresan de forma muy concreta y ponen forma y cara a los diversos ejes de segregación social: clase social, género, edad y etnia.

Las personas inmigrantes constituyen un colectivo heterogéneo, cambiante en los diferentes territorios y tiempos, de procedencias, culturas y experiencias diversas. Actualmente pueden representar más del 9% de la población empadronada, mayoritariamente procedentes de países latinoamericanos, africanos y europeos, y residentes sobretudo en Catalunya, Madrid y Andalucía. Como colectivo heterogéneo, destaca el proceso de progresiva feminización, aunque la proporción de mujeres es distinta según el país de origen. Así, mientras las mujeres representan ya cerca de la mitad de la población inmigrante y son mayoritarias entre la originaria de América Latina, son minoría entre la población de origen africano, Europa del este y Asia. La misma heterogeneidad, de países de origen y distribución por sexos se observa en la distribución de los sectores en los que trabajan mayoritariamente: construcción y agricultura los hombres, servicio doméstico y hostelería las mujeres. Sin embargo, como veremos, existen notables diferencias entre clases sociales y país de origen: casi no hay trabajadores agrícolas entre los no manuales, mientras que en la construcción trabajan, sobretudo, inmigrantes no hispanos.

3. Proceso migratorio de los trabajadores inmigrantes

El principal motivo señalado tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas es la búsqueda de una “vida mejor”, aspiran fundamentalmente a ganar más dinero, que les permita mejorar sus condiciones materiales para sí mismos y sus familias. Confirman, por lo tanto, constituir una migración de carácter económico.

He venido hace tres años a España por motivos de ganar más dinero, como en allí no hay posibilidades de ganar bien. (GD1)

(...)vine para encontrar una vida mejor. (GD1)

Si me he quedado aquí para como se dice, ganarme la vida, ganar algo de dinero para aumentar mi vida con algo que te pueda ayudar a vivir mejor. (GD2)

... ganar dinero para enviar a mi país, porque allí se sabe, se gana poco, se gana muy poco.(GD2)

El colectivo de trabajadores inmigrantes en nuestro país es por lo general joven y ellos mismos afirman venir en buenas condiciones de salud.

Y trabajan en lo mismo y mayormente la gente que, o sea los emigrantes vienen digamos, sanos, o sea no vienen enfermos, entonces el punto de partida es positivo, o sea no empiezas con la enfermedad.(GD1)

Los trabajadores manifiestan que la adaptación a la vida en nuestro país es un proceso difícil y angustioso. Dicen que suele durar más o menos un año.

Yo he sentido como era esta transición de un país a otro, para mi fue un año para acomodarme.(GD1)

Yo estoy aquí con mi madre, después de mucho tiempo de compartir habitación y piso con personas que no conoces, que es un proceso muy difícil, porque la compatibilidad, o sea, compartir por necesidad es muy diferente a compartir por compatibilidad y es un proceso realmente muy difícil porque estás fuera.(GD1)

Mayoritariamente sus antecedentes laborales en sus países de origen poco tienen que ver con las actividades que desempeñan en España. Un gran número de participantes desempeñaban profesiones cualificadas, frente a las no cualificadas de España.

Yo trabajo en construcciones, no he trabajado nunca con mis manos, soy ingeniero.(GD2)

En mi país trabajaba en un hospital normal, un trabajo más o menos bien, mejor que aquí, y estaba trabajando en un horario muy, como decirte, en una clínica

privada y en un hospital también, estaba viviendo sola en un piso de tres dormitorios y bueno, más o menos bien, he venido aquí y cuando he oído que en los pisos se comparte casa con gente que no la has visto nunca en tu vida, que vamos a buscar un trabajo en limpieza, digo pero ¿qué es eso?(GD1)

Esto supone una *pérdida de status* para los trabajadores inmigrantes que ellos expresan como “bajada” de la que son conscientes antes de iniciar su proceso migratorio.

[e]n el tema del mismo trabajo, de nivel profesional, es empezar de cero. (GD1)

(...)aguantas mucho por obtener esos papeles y más quizá psíquico porque vienes de una profesión y bajas abajo y coges un trabajo que no coge aquí una persona española.(GD2)

La pérdida de estatus laboral aparece en los informantes como una característica generalizada, de los trabajadores inmigrantes

De ahí que una gran parte de los trabajadores, especialmente las personas más jóvenes y con estudios universitarios, tengan un proyecto laboral a medio-largo plazo; su deseo es trabajar en algo al menos parecido a la profesión para la que estudiaron o que llegaron a ejercer en su país.

Con el ánimo de conseguir tal fin, intentan convalidar sus estudios y/o continuar su formación en España. Sin embargo, esto no les resulta siempre posible puesto que se encuentran con importantes dificultades administrativas para la convalidación de titulaciones y con jornadas laborales muy extensas que no les permiten destinar tiempo a completar su formación profesional .

Bueno, como ha dicho ella, nuestros diplomas no son reconocidos aquí, problemas para convalidarme. (GD2)

En los casos de trabajadores de mayor edad o sin profesiones cualificadas, su proyecto laboral se centra en la búsqueda de un trabajo con mejores condiciones de empleo, especialmente se refieren a aspectos salariales.

Y luego una vez tener una posición bastante bien anclada pues mejorar condiciones de trabajo, mejorar el sueldo.

(...) ir a otro mejor que se pagaba más. (GD1)

En nuestra encuesta se encuentra que sea cual sea el nivel formativo del trabajadores, es siempre entre los trabajadores de habla hispana donde más inconsistencia de estatus existe, es decir, son los que más sufren el hecho de trabajar en un nivel inferior a su formación.

4. Trabajadores inmigrantes frente a la precariedad laboral.

4.1. Limitados por un mercado laboral precario

Ya hemos señalado en el apartado anterior que se da una restricción en los sectores a los que tienen acceso laboral los trabajadores inmigrantes en España. De esta manera explican que la oferta de empleo a la que tienen acceso las mujeres es el servicio doméstico, limpieza, servicios de ayuda y la hostelería, mientras que para los hombres la construcción y la hostelería.

(...)encontré trabajo en la construcción y más o menos, mi mujer en limpieza...(GD2)

Los trabajos típicos son hostelería y construcción.(GD2)

La principal fuente de información de entrada al mercado laboral es a través de sus redes sociales.

Pues cuando viene una persona que no conoce nada, hay que enviarlo, entonces siempre hay una persona que está trabajando en un sitio y tiene sus contactos y le recomienda.(GD2)

Además, explican que una vez que consiguen regularizar su situación perciben estar limitados por el sector de actividad productiva que figura en su tarjeta, reduciendo así sus posibilidades de movilidad laboral a otras actividades y frenando su proyecto laboral.

(...)estamos otra vez limitados al sector de actividad de la primera tarjeta. (GD2)

Por otro lado, también señalan que no tienen acceso a todo tipo de empresas, sino sólo a las PYMEs, especialmente en el caso de la construcción;

En las empresas pequeñas realmente no hay muchos trabajadores de construcciones, sobre todo, no hay muchos trabajadores españoles.(GD2)

Empresas grandes no te emplean.(GD2)

y a “familias” en el caso del servicio doméstico, esto es, el trabajo se desarrolla en un domicilio particular -el domicilio de la persona que emplea- y normalmente no cuentan con contrato laboral escrito.

Si encuentras una casa buena, una familia buena...(GD1)

Sin firmar nada, sin nada, por eso se está aprovechando porque no tienes nada de contrato firmado.(GD1)

Según la encuesta estudiada, la precariedad contractual es más frecuente entre los que provienen de países de renta baja.

Entre los encuestados de habla no hispana encontramos el porcentaje mayor de trabajadores a los que se aplica la mercantilización contractual, mientras que es entre los hispanos donde encontramos más relaciones laborales sin contrato.

La antigüedad en el empleo es mayor entre los trabajadores de la UE-15. Además de una práctica empresarial, también puede ser debido al hecho que los inmigrantes de países de renta baja lleven pocos años en España y por esta razón tengan antigüedades cortas. También podría deberse a que antes estuvieran trabajando en economía sumergida.

La distribución de los trabajadores en relación al sector es muy distinta según el país de origen del trabajador. Los inmigrantes de habla no hispana son contratados para trabajar sobre todo en Agricultura y en Construcción. En Hostelería, el grupo mayoritario son los inmigrantes de habla hispana. Los trabajadores de la UE-15 están sobre todo en Industria, Comercio y Servicios a la comunidad. Entre los 313 trabajadores que estaban contratados a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), mayoritariamente son inmigrantes de países de baja renta; un 15% de los inmigrantes de habla hispana, el 11,5% de los no hispanos trabajan para una ETT y el 3,5% de los trabajadores de países de renta alta.

4.2. Condiciones laborales y precariedad

Tanto en los grupos como en las entrevistas consideran que no tienen derechos si no tienen papeles. Narran cómo el no tener papeles se traduce en una ausencia casi total de derechos laborales, pero también manifiestan que con la obtención de los papeles tampoco se alcanzan todos los derechos laborales.

Pues sí y seguro que por otras personas seguro que le pagaría más, porque nosotras como venimos y no tenemos trabajo, pues trabajamos por poco dinero porque tenemos que trabajar, y entonces aceptamos trabajo mal pagado, porque en el momento cuando tienes papeles puedes elegir más cosas en hostelería también, a ver si te gusta la hostelería pues también elegir en otro sitio mejor pagado, tienes tus derechos y eso.(E1)

(...)en primer lugar esto [los papeles] da más derechos, que no son en plenitud de todas las posibilidades pero es un comienzo.(GD6)

De esta forma, explican cómo se enfrentan a dificultades para que su situación sea plenamente regular. Describen así situaciones irregularidad experimentada incluso teniendo los papeles:

Explican que a veces tienen un permiso de trabajo adscrito a otra actividad o sector distinto al que trabajan, teniendo que asumir ellos el pago de la seguridad social.

A mí me ha salido con construcciones y yo nunca trabajé en construcciones y bueno, pues entonces era un amigo que es mi cuñado que trabajaba en construcciones en una empresa, (...) después de un año y me salió en construcciones y he trabajado siempre en hostelería y le he dicho al jefe, mira si no me vienes con nada pues yo me voy a hacer constructor o albañil hombre, 400 euros que tengo que pagar ahí, la nómina de peón, no me compensa y entonces ha dicho que lo compartimos [la cotización a la seguridad social].(GD2)

También manifiestan que durante la espera de la segunda tarjeta, aunque se encuentran en situación regular, las empresas no quieren contratarles por no reconocer y desconfiar de su situación legal.

Por ejemplo el problema que tengo es que encontré trabajo de teleoperadora y no me pueden contratar mientras no tenga la segunda tarjeta físicamente en la mano, realmente no me parece justo porque realmente no estoy sin papeles, sino que estoy tramitando una segunda tarjeta y no puedo realmente trabajar hasta que no tenga esta segunda tarjeta que precisamente llevo tramitando todo el verano y realmente estoy sin papeles, encuentro trabajo y me dicen, cuando tengas la tarjeta vienes. (GD1)

Cuando se les pregunta por sus condiciones laborales y de trabajo el primer aspecto que abordan es el salarial, que conciben estrechamente relacionado con el tipo de jornada laboral. Por lo general, no consideran que estén recibiendo un salario justo.

Tenía que trabajar muchas horas, me pagaban muy poco, por ejemplo he empezado a cobrar menos de 500 euros y trabajando más de 60 horas. (GD2)

Aquí también depende, depende de si tienes suerte, yo cuando he venido he tenido que trabajar mucho por 550 euros. (GD2)

**CUANDO DICES QUE NO TENEIS DERECHOS [POR NO TENER PAPELES]
¿A QUÉ TE REFIERES EXACTAMENTE?**

- Del trabajador
- No te pagan
- No hay vacaciones

NO HAY VACACIONES

- Ni te pagan...(GD2)

Señalan que en los trabajos que ofrece nuestro mercado laboral no se puede ganar bien, a no ser que se trabaje muchas horas o a “destajo”.

creo que España en general ofrece trabajo de baja calidad, bastante bien con el dinero pero sólo trabajando muchas horas al día, es muy difícil encontrar un buen trabajo, no es difícil encontrar trabajo pero un buen trabajo sí, o sea, que esté bien pagado y que te paguen por ser eficiente...(GD2)

Además de tener que realizar largas jornadas, señalan que no tienen derecho a vacaciones, ni días de descanso si no tienen contrato y mucho menos si no tienen papeles.

Aunque tengas papeles no te dan un día libre.(GD1)

*Tienes derecho, yo no digo que no tienes derecho, pero cuando vuelves te echan
Se aprovechan.(GD1)*

En el caso de trabajos de interna en servicio doméstico, se quejan además de que las condiciones que se negocian al principio luego no se cumplen, no permitiéndoles sus horas de descanso.

[p]ara cuidar a una persona mayor, la cuidas 8 horas, porque te pagan un sueldo de 8 horas, no cuidar de una persona mayor enferma, de 4 personas, de hijo e hija, marido de la hija y perro y gato y limpias la casa y planchas y todo, bueno, hay de todo.(GD1)

Por otro lado, sienten y consideran que no tienen derecho a baja por enfermedad, especialmente si no tienen contrato escrito. Señalan la presión que ejerce la empresa (en particular si no tienen papeles) y que finalmente determina su actitud de ir a trabajar aún estando enfermos.

La gente que trabajaba sin papeles, que por ejemplo tenía un accidente y no se podía dar de baja, o si se quedaba en la casa perdía el trabajo, esas son las cosas que pasan a los que no tienen papeles.(GD2)

La inestabilidad y rotación en el empleo también es una de las características propias de los trabajos a los que tienen acceso. Esta inestabilidad en la continuidad en el empleo se agrava si su situación es irregular, de esta forma narran experiencias en las que han tenido que cambiar a menudo de trabajo;

He trabajado en un montón de sitios, en construcción, soy mecánico de coche, he trabajado en dos talleres...(GD2)

Pero también permanecen en trabajos en los que no se encuentran satisfechos, así señalan sobre todo que “aguantan mucho” (malas condiciones laborales y de trabajo) por el miedo a perder su trabajo. Según explican tienen dos motivos fundamentales para soportar estas condiciones: obtener los papeles y ganar dinero; recordemos que es una migración económica.

Es que cuando sales de tu país vienes con la mentalidad que tienes que ganar, ahorrar dinero, entonces claro, cuando vienes con estas ideas haces lo que es necesario, no sé, todo.(GD1)

Con respecto a las relaciones con sus jefes el discurso es discordante, hay participantes que no perciben un trato discriminatorio por el hecho de ser extranjeros.

Me han tratado muy bien los españoles, que otros dicen que no les han tratado bien, otros extranjeros, pero a mi me han tratado bien.(GD2)

Por otro lado, hay participantes que manifiestan que no les han tratado bien. En este caso siempre se refieren a condiciones laborales o de trabajo, especialmente se quejan de tener que trabajar muchas horas por muy poco dinero.

En el sector doméstico, dada la propia naturaleza contractual, señalan que la relación con sus jefes es una cuestión de suerte.

Aquí también depende, depende de si tienes suerte.(GD1)

Depende de la casa.(GD1)

Algunos trabajadores varones valoran muy negativamente la actitud de los empresarios hacia ellos, señalan que se aprovechan de su necesidad de trabajar y de su voluntad por mantener el puesto.

Los empresarios españoles la verdad ven a los extranjeros una mano de obra distinta a los españoles, claro es un mercado mucho más abierto y es mucho fácil a acceder, o sea a coger gente, tratarlo como sea y siempre se puede cambiar sin que haya demasiada repercusión hacia él y eso claro que te mira de un modo mucho más, no le importa tanto que pase contigo, porque si te quejas, pues sí quéjate, pero siempre habrá algún otro que hará tu sitio sin ningún problema para él.(GD2)

Según nuestra encuesta, la estabilidad contractual se aplica con mayor frecuencia entre los trabajadores de países de renta alta. En cambio, la precariedad es más aplicada entre los que provienen de países de renta baja.

Entre los encuestados de habla no hispana encontramos el porcentaje mayor de trabajadores a los que se aplica la mercantilización contractual, mientras que es entre los hispanos donde encontramos más relaciones laborales sin contrato.

Las antigüedades son mayores entre los trabajadores de la UE-15. Además de una práctica empresarial, también puede ser debido al hecho que los inmigrantes de países de renta baja lleven pocos años en España y por esta razón tengan antigüedades cortas. También podría deberse a que antes estuvieran trabajando en economía sumergida.

Además, entre un 50 y un 66% de los trabajadores cobran menos de 903€. Los que menos cobran son los inmigrantes de habla no hispana; un 18% cobran hasta 601€ y sólo el 3,2% cobran más de 1503€. El 10,3% de los trabajadores de la UE-15 cobran a partir de 1504€.

La gran mayoría de los trabajadores (más del 80%) tienen estabilidad salarial. Los trabajadores a quienes más se les aplica flexibilización salarial son los hispanos. Entre los trabajadores a los que se les aplica flexibilización salarial, lo más frecuente es que ésta sea superior al 25%, sobre todo entre los hispanos; y que esté basada en resultados individuales. Es entre los hispanos donde encontramos el porcentaje más alto de trabajadores a quienes se les aplica flexibilización salarial basada en resultados colectivos.

Los trabajadores hispanos son los que con mayor frecuencia declaran que su salario es injusto y no digno.

Los trabajadores de países no hispanos son los que con más frecuencia cobran menos de lo que les correspondería por el trabajo realizado.

5. Percepciones sobre su posibilidad de participación

Los trabajadores inmigrantes expresan que apenas participan en la determinación de sus condiciones laborales y de trabajo.

En los grupos de discusión se manifiesta que sólo tienen posibilidad de negociación sobre sus condiciones laborales si tienen contrato y llevan tiempo en la misma empresa y están en situación regular. Cuando esta negociación se puede producir es a nivel individual y se quejan de que dicha negociación es constante: se produce cada vez que solicitan ajustes en el salario o cada vez que quieren tomarse días libres o vacaciones.

Sí, porque bueno, al principio me ha dicho que no, tengo que negociar, cada dos meses hay que negociar, se hacen más reuniones que no veas.(GD2)

No tienes papeles, no puedes hablar...(GD2)

El caso de las trabajadoras internas en el servicio doméstico es el más complicado a la hora de negociar condiciones de trabajo, de hecho suele suceder que, dado que el contrato es verbal, incumplan con lo pactado inicialmente.

Porque cuando entras en la casa te dicen una cosa, y después de cogerte, y además saber que no tienes papeles, te habla otra cosa.(GD1)

Por lo tanto, se suelen encontrar solos a la hora de reclamar derechos laborales. De hecho, del discurso colectivo se extrae que sólo obtienen apoyo externo para determinadas situaciones en su proyecto migratorio; éstas son la búsqueda de empleo, de vivienda, información sobre la tramitación de los papeles, etc. que suelen encontrar a través de sus redes sociales: amigos, familiares y conocidos.

Hay mucha gente por ejemplo que no sabe hablar bien, porque la información se consigue a través de personas que llevan más tiempo aquí y entonces la información la consigues a través de una persona que a su vez pasó por lo mismo.(GD1)

De cualquier modo, en general, se consideran muy poco solidarios entre sí, especialmente en lo que se refiere a cuestiones salariales.

Lo peor es entre nosotros, como ha dicho mi paisano cuando empezó a hablar, que nosotros no estamos unidos, por ejemplo, si vienes para entrar a una obra, a trabajar, bueno, vas a un rumano, un paisano tuyo, hablas con él, vale, vale, venga, vamos a ver que sabes hacer, te da trabajo, pero cuando te tiene que pagar.

Te engaña. (GD2)

De esta forma, en su discurso colectivo afirman que no reclaman ni denuncian porque temen perder el trabajo, especialmente si no tienen contrato.

Intentas no perder el trabajo

INTENTAS NO PERDER EL TRABAJO

Es que aguantas, muchas veces son gente que aguanta, como estoy diciendo, en mi empresa yo estoy aguantando mucho, los últimos años digo.(GD2)

Sí, hay, quien vive con su pareja, se puede quejar a ella (risas)

Si vuelve de su trabajo enfadado o nervioso dice, lo siento

No puedes hacer nada.(GD2)

En todos los grupos y entrevistas –salvo casos anecdóticos y de personas que llevan más tiempo en España y están en situación regular- afirman desconocer los sindicatos españoles, su función y funcionamiento.

En Rumanía el tema de los sindicatos no está muy desarrollado, la gente que viene de los pueblos de empresas pequeñas no saben mucho que significa el sindicato, saben que era el sindicato donde pertenecían los padres que era el antiguo partido comunista que no tiene nada que ver.(GD1)

Si, lo sé, hay sindicatos pero para extranjeros sin papeles no los hay, yo no los he encontrado, por lo menos yo, he mirado también en internet y no los hay, para extranjeros sin papeles no hay sindicatos, lo siento, si usted lo encuentra me lo dice por favor(GD2)

Y SI TIENES UN PROBLEMA CON TU JEFE O NO TE PAGA, ¿ACUDIRÍAIS A UN SINDICATO?

Un inmigrante es muy difícil, mientras no tenga papeles.(GD2)

De este modo, hay consenso en que estarían dispuestos a participar de algún sindicato español, aunque previamente tienen que conocer su funcionamiento y asegurarse de que realmente les ayudarán y apoyarán en base a sus necesidades.

Pero no he encontrado ese sindicato como le he dicho, yo suscribo, si usted me dice soy el primero que suscribo a ese sindicato, de extranjeros sin papeles(GD2)

Un poco más de una cuarta parte de los encuestados dice que en el día a día se le consulta y puede decidir, pero al 19% no se le aplica formas de participación directa.

Los trabajadores a quienes menos se les aplica formas de participación directa son a los hispanos. La aplicación de formas de participación consultiva y delegativa es más frecuente entre los trabajadores de países de renta alta. Las formas de participación consultiva se aplican más a los europeos, mientras que las formas de participación delegativa y consultiva algunas veces es más frecuente entre los no hispanos.

6. La Salud Laboral según el colectivo de trabajadores inmigrantes

El salario primero. [Al ser preguntada por las prioridades de los trabajadores inmigrantes en relación con la salud laboral]

ARRIBA DEL TODO.

Arriba del todo.

LA ESPALDA, EL TAL, PUES TAMBIÉN PERO ES MENOS...

Es menos, es menos. Es en cualquier sitio, la salud mira, si trabajas tienes que sacar la sangre ahí. (E1)

Esta cita resume claramente la percepción de los trabajadores sobre la relación entre el trabajo y la salud; el trabajo lleva inherentemente la pérdida de la salud, es consustancial al concepto de trabajo. A su vez, tanto por la tradición como por la falta de políticas de prevención, esta percepción se vive como “natural”. A este hecho, que podríamos catalogar como simbólico-cultural, hemos de sumar cuestiones más materiales, que se analizarán a lo largo de este apartado.

El análisis del contenido y del discurso ha puesto de manifiesto la escala de valores de la salud laboral en la cosmovisión de los informantes. Las alusiones espontáneas a este respecto no han surgido y en la mayoría de los casos las respuestas obtenidas obedecen a la intervención e insistencia de las entrevistadoras. Este hecho, sin embargo, es muy significativo puesto que pone de relieve las cuestiones que realmente preocupan a los trabajadores inmigrantes y por lo tanto sus manifestaciones son representativas del colectivo en general. Del discurso, tanto manifiesto como latente, se desprende que el orden de prioridades de las personas inmigradas (y también de las autóctonas) prioriza cuestiones materiales como son “los papeles” y los salarios, hecho que los informantes atribuyen a la precariedad económica.

Es que ahora el tema más importante para emigrantes como todos sabemos es el de los papeles.

ESE ES EL PRIMER TEMA, ¿NO? VAMOS A PONER

Ese es el primer tema.

LOS PAPELES.

Los papeles, pero también, si el emigrante, con o sin papeles, se le explica, qué pasó. Nunca hablamos de los papeles porque sabemos que es la prioridad de cualquiera...

ES IMPORTANTE. LA SEGUNDA PRIORIDAD ¿CUÁL SERIA?

Para mí serían los riesgos laborales. (E7)

Otro factor que prioriza la cuestión económica a la salud es, según nuestros informantes, la necesidad o la decisión de ganar mucho dinero, hecho relacionado no sólo con la precariedad económica sino también con las expectativas de establecerse en el país o bien ahorrar y enviar el máximo de dinero posible en un tiempo determinado. No podemos obviar, sin embargo, la diferencia cultural respecto a la percepción del riesgo, la enfermedad y el propio concepto de “trabajo”, aspectos claves para entender la aproximación de las personas inmigradas a los riesgos, las patologías y las lesiones derivadas de la actividad laboral.

[...] Yo cuando escucho esta gente ver, mira: sí, vale, trabajo peligroso, aquí escucho un chaval 20 años muerto, pero ¿qué es más importante 800 libras que pagar él que vida? ¿Cómo tú pareces? Qué es más importante, para mí yo creo que vida.

[...]

Mi no pasar pero digo que mi vida es más importante, tiene más precio que dinero. Y esta gente que trabaja cuando tú ver que no tienen ningún seguridad, no, cambio 800 libras por su vida con 20 años yo creo que es un poquito tontería, ¿no? (E6)

La salud laboral experimenta un cambio en la escala de valores cuando el trabajador ha sufrido lesiones derivadas del trabajo o bien, y este hecho es muy revelador, cuando la información y formación sobre este tema le llegan de manera más directa, por ejemplo al acudir a un sindicato. Esta es una visión que comparten varios de nuestros informantes:

[...] Yo sé lo importante que es [la salud laboral] desde que he ido al sindicato

CLARO PORQUE (...)

Porque el trabajador, porque el trabajador, sí... ahora sé lo importante porque de eso depende la vida, la vida o que una persona tenga un accidente. (E4)

[...] Tenemos muy poca orientación, un trabajador llano, así de obra, desconoce mucho. (E4)

6.1. Los principales riesgos laborales según los trabajadores inmigrantes.

Como ya hemos señalado, las menciones a los temas de salud laboral y riesgos en el trabajo son escasas y de forma mayoritaria se manifiestan después de la insistencia de las entrevistadoras. En este apartado se citan los riesgos descritos aunque debe tenerse en cuenta el sesgo que significa que en nuestra muestra no están representados todos los sectores productivos. Sin embargo creemos que es muy representativa ya que incorpora los sectores en los que trabajan la mayoría de las personas inmigradas.

6.1.1. Locales de trabajo.

Deficiencias en los servicios higiénicos y en las áreas de descanso. Las quejas se centran en los comedores habilitados en las obras de construcción, que califican de pequeños para la cantidad de usuarios. Protestan a su vez por los lavabos y vestuarios, queja que hacen extensiva, de manera especial las trabajadoras.

[q]ué más, infecciones, de orina también porque sólo tenemos por ejemplo en el cuarto de baño un solo servicio, entonces al no haber eso muchas veces no vamos a estar esperando ¿no? y los demás son baños generales y algunas somos muy sensibles. (E3)

Estamos en una obra, por ejemplo yo estoy trabajando en una obra compartiendo mesa con compañeros de al menos 20 países diferentes donde tienes sólo dos lavabos, una mesa. Mi jefe tiene un presupuesto para ponernos una caseta donde nosotros, más o menos con las condiciones mínimas, donde cambiarnos, donde poder comer, todo esto se nos obvia, todo, todo, todo. Para seguridad tiene también otro presupuesto pero todo eso... Nosotros lo que estamos pidiendo son las condiciones mínimas, las que simple y llanamente un trabajador debe tener y eso no lo hace y eso son nuestros reclamos. (E4)

6.1.2. Riesgos de seguridad.

Especialmente por el manejo de maquinaria peligrosa sin contar con la formación necesaria para hacerlo. Golpes y cortes por usar erróneamente herramientas y máquinas. Como bien indicaba uno de nuestros informantes muchos de los accidentes que se producen es por el conocimiento sólo empírico de las herramientas utilizadas por lo que reclama mayor formación e información, especialmente para el sector de la construcción.

[a] un compañero, de un momento a otro, para que maneje una máquina, es un simple peón y... en la UTE de S. requieren que para llevar esas máquinas tienes

que tener la formación adecuada. Entonces el jefe en 5 minutos lo hace oficial de tercera, le dicen que oficial de tercera no sirve, por teléfono; nuevamente manda haciendo oficial de segunda, oficial de segunda; ahora la preparación, ¡ah! bueno la mando. En un minuto recibe la preparación, en papel porque en realidad en la práctica nunca nos ha dado la capacitación Y está tratando con maquinarias que nunca, entonces el riesgo está muy fuerte. (E4)

[p]ara manejar una máquina hay que tener una preparación adecuada, no es simplemente... Por ejemplo yo sé que agarrar un taladro es hacer un hueco pero no sé las funciones del taladro para, no sé... lo conocemos empíricamente pero no porque nos lo hayan enseñado, por eso que son los accidente, por eso. Por ejemplo si cogemos una mola, una radial sabemos, sabemos que sirve para cortar pero no sabemos que tiene unos grados y si aplicamos mal esos grados puede rebotar y cortarnos un dedo, o una mano... (E4) ~~El subrayado es nuestro~~

6.1.3. Ruido.

Lo expresan los trabajadores de la construcción y del metal, destacando el peligro de la pérdida de audición por el uso reiterado, y en muchas ocasiones sin las medidas de protección necesarias, de ciertos equipos.

Ese está mal del oído. Este compañero se llama X.Y. y está mal de las cervicales; va a la mutua y la mutua le dice que no [...] Entonces, él está mal, ha perdido la audición porque está taladrando, taladrando... yo digo “¿tú no sabes que puedes hacer una denuncia, hacer un juicio a la empresa por la perdida de audición?”, porque tiene mucha pérdida de audición. (E4)

De salud laboral tenemos un follón ahora ahí de salud laboral. Tenemos el tema del ruido, del estrés térmico, del humo, que no están haciendo nada, nada... (E7)

6.1.4. Riesgo químico y biológico.

Se pone de manifiesto en las trabajadoras que se dedican al trabajo doméstico, a la ayuda a domicilio y las auxiliares de geriatría o de enfermos terminales. En referencia al riesgo químico apuntan a los productos de limpieza que deben utilizar si bien esgrimen como una de las razones de su peligrosidad la política empresarial de comprar productos baratos. En la ayuda a domicilio, según nuestras informantes, los usuarios suelen respetar la decisión de las trabajadoras de no usar según qué productos por las alergias o contraindicaciones que puedan tener para su salud.

Y en cuanto a productos tóxicos, de limpieza, porque por ejemplo hay gente sufre de alergia, ¿no? Yo soy una de ellas, y productos que se utilizan, cuanto más barato va, no se piensan que a la gente, porque es horrible, porque entre que en invierno cierran las ventanas, y ya está, estás todo el día y se te irrita el ojo y no puedes respirar. (E3)

¡No! Uno cuando va a las casas uno pregunta qué productos puedes usar, algunas no pueden usar amoníaco, lejía... no, no mucho, no hay mucha queja de eso porque cuando vamos suelen preguntarnos y cuando no podemos usar eso “mira, eso yo no lo puedo usar, no lo compres”, y muchas obedecen. (E1)

En cuanto al riesgo biológico expresan su preocupación por trabajar con enfermos terminales y personas con SIDA. Destacamos la observación de la diferencia que perciben entre los medios de que disponen los hospitales y las residencias privadas de geriatría en las que, según nuestras informantes, priman los criterios económicos a los de la salubridad y seguridad:

[...] En plan de mascarillas también, por que bueno, hay residentes que ahora ya, no es solamente que sean personas mayores que se van deteriorando poco a poco, la gente joven en forma terminal, se lo llevan, se llevan enfermedades contagiosas (...) se pide, se exigen mascarillas, no se qué, o una habitación que debería estar separado del ambiente, no, no está, está en el mismo ambiente, termina su fase terminal ahí, entonces es un medio de contagio, no se puede exigir pero es lo que hay, eso y otras cosas, por ejemplo en defecaciones, y todas esas cosas, no se tiene la misma esterilización que se debería tener, si muere alguien, pues la desinfección que se tiene en un hospital no se tiene en una residencia privada. (E3)

Las patologías asociadas a la exposición a estos factores de riesgo, como describen nuestras informantes, son las alergias, irritaciones oculares, irritaciones en la piel y de las mucosas y problemas respiratorios

6.1.5. Ergonomía.

Los más destacados son el esfuerzo postural y la manipulación manual de cargas. Los describen de manera especial para los trabajadores de la construcción, de ayuda domiciliaria y líneas de producción continua. Las quejas están relacionadas con los pocos medios disponibles para realizar las tareas encomendadas, por ejemplo las grúas en los geriátricos o residencias; por la imposibilidad de realizar las tareas dentro de lo que establece la ley por miedo al despido; entre las trabajadoras de ayuda a domicilio por tener que levantar y mover sin ningún tipo de ayuda a enfermos, ancianos o minusválidos.

Por ejemplo materiales en cuanto a peso, necesitamos grúas, a lo mejor tenemos en una planta 50 residentes y sólo tenemos una grúa y a lo mejor de esos 50 son 20 que necesitan la ayuda de una grúa. Y muchas veces usamos una la grúa, y las demás, por no esperar, porque trabajamos con el reloj en la mano, todo a base de horarios, hacemos el esfuerzo, y los levantamos nosotras mismas, entre dos, y eso ya, nos produce las contracturas de espalda y casi todo yo creo que un 60%

estamos siempre sufriendo de espalda y algunas (...) muchas bajas por contractura, eso en plan de grúas. (E3)

Yo les digo “ustedes, este panel [de 80-90 Kg.] lo tenemos que levantar entre cuatro personas, no entre dos porque tenemos que hacer (...) “porque levantar un peso un momento es como si nada, pero estar todos los días a cada hora haciendo eso, entonces esa es la...

¿Y LO HACEIS ENTRE CUATRO?

No, si decimos eso nos “botan”.

ENTONCES TU ESO LO DICES FUERA DEL TRABAJO.

No, yo sí se lo digo pero mi jefe me ve allí y me cambia, al otro lado mejor... (E4)

Destacan también que estos riesgos se maximizan por la falta de mantenimiento de las instalaciones o lo inadecuado de éstas así como por la falta de herramientas específicas para la tarea encomendada:

[t]enemos riesgos por todas parte, siempre, en el suelo, con los abuelos, los ascensores que se están estropeando, cada semana tres veces, ahí hay alguna que otra caída de los propios abuelos. (E3)

Nosotras tenemos que hacer un baño, las duchas no están preparadas no es una ducha geriátrica (E3)

[l]a residencia se está adaptando poco a poco, no había rejitas para que no te caigas, les han obligado a separar los ambientes para los incendios, están reformando y las duchas están poniendo más de apoyo, en las típicas tenías que decir al abuelo, suba la pierna, y tu estás ahí con la espalda estás haciendo un esfuerzo, en mala postura para intentar pasar las piernas, para ayudar al abuelo, para que no se caiga, era bastante pesado para nosotras. (E3)

Y yo veo que no sólo en mi empresa sino en otras empresas, o sea los jefes, escatiman lo que les dan de dinero a ellos, “¡búscate la vida! Necesitas una escalera de 8 m., busquen, hay una de 4m. ¡Busque por ahí!” por decir algo. (E4)

Las patologías y lesiones más comunes son las músculo-esqueléticas: contracturas, el dolor de espalda, de lumbares y de las cervicales, torceduras y dolor de pies.

6.1.6. Factores de riesgo psicosociales y de organización del trabajo.

Son los factores de riesgo más verbalizados y es significativo que no es necesario inducir las respuestas por lo que inferimos la importancia que éstos tienen en las vivencias y en la cotidianidad de los trabajadores. Son las mujeres las que mejor expresan estos

factores de riesgo y también las que, a lo largo del discurso, hacen mención a sus cargas familiares y lo que ello comporta al compatibilizar el trabajo dentro y fuera de casa.

Son destacables los riesgos derivados de la organización del trabajo. Los horarios y los turnos de trabajo suelen ser poco flexibles. La carga de trabajo es elevada aunque admiten que en la mayoría de ocasiones doblar turnos o hacer horas extras es una opción que ellos eligen por la precariedad económica o por la necesidad de enviar dinero a sus países.

PERO LUEGO TU DICES SÍ QUE LOS INMIGRANTES TRABAJAN MÁS HORAS

Me refiero a que por ejemplo, no hay ninguna española de las poquitas que hay que doble turnos, porque ellas tienen una vida quizás más acomodada ya, nosotros tenemos que pagar todos pisos, es la vida misma que nos obliga, o nos lo pide; la empresa no te exige o te dice o haces esto o te despido, no, tampoco, entonces es que nuestra posibilidad, nuestro medio de vida, a nosotros no nos podemos dar el lujo de decir mira, pues no doblo; si se nos presenta pedimos turnos para doblar, las cosas como son, se piden por la inestabilidad de vida que llevamos, por todos los gastos que afrontar, esas cosas. [E3]

Los hispanos son los que más se contratan para trabajar en jornadas reducidas (hasta 30 horas). Los trabajadores que más se contratan para hacer más de 45 horas son sobre todo hispanos.

Los trabajadores que más tienen que alargar jornada son los hispanos.

Los inmigrantes no hispanos son contratados para trabajar sobre todo en jornada partida de lunes a viernes. Los encuestados hispanos son contratados para que trabajen principalmente en el resto de horarios (turnos de tarde, de noche, rotatorios o horario irregular) de lunes a viernes y en jornadas que incluyen fines de semana y festivos. Los trabajadores de la UE-15 son los que más se contratan para trabajar de mañana de lunes a viernes.

Sea cual sea el país de origen del trabajador, la gran mayoría no tiene derecho a decidir en qué horario trabaja. Los que menos pueden hacerlo son los hispanos, con un 85%.

No hay diferencias significativas en relación a las exigencias de disponibilidad. Más de la mitad de los trabajadores no se les exige ni que alarguen jornada ni que cambien de horario. Los inmigrantes no hispanos se les exigen más que alarguen jornada, mientras que son los trabajadores hispanos a quienes más se les exige que cambien de horario.

Cabe citar también los ritmos acelerados de trabajo y el poco control sobre las tareas así como los horarios laborales. A este respecto conviene citar los accidentes *in itinere* de las trabajadoras del servicio domiciliario. En este caso la premura por no llegar tarde a las casas, muchas veces muy distantes las unas de las otras, es un factor de riesgo considerable ya que el tiempo de desplazamiento no se les paga:

Son desplazamiento, las correrías por no llegar tarde al trabajo, torceduras de pies, luego levantar enfermos, contracturas... eso es lo más importante de nuestra área creo...

...Porque habíamos entrado con... las casas que no nos las pusieron muy lejos, ¿sabes? Para no perder tanto tiempo.

PARA NO PERDER TIEMPO.

Para no perder tanto tiempo. Ahora algunas veces nos ponen, aquí a otra punta. Como no queremos llegar tarde muchas veces sales corriendo, hay que esperar al autobús y toda esta historia... este es el grande problema que tenemos ahora, uno de los grandes, ¿no?

DE LOS HORARIOS. ¿POR QUE EL TIEMPO QUE ESTAS DE TRAYECTO ES UN TIEMPO QUE NO TE PAGAN O...?

No, suelen no pagar. (E1)

Otro de los factores de riesgo es la falta de reconocimiento de las tareas que realizan, especialmente entre las dedicadas al cuidado de personas, así como los sueldos que perciben:

Y poco reconocido, ese es el problema. Necesario y poco reconocido. Muy necesario y más hoy. (E1)

COMO NO CONOCEMOS EL SECTOR IGUAL NO HEMOS PREGUNTADO ALGO QUE TU CONSIDERAS IMPORTANTE.

Que es un trabajo importante y precario. Eso es. Mal vis..., mal remunerado.

M. MAL RECONOCIDO.

Mal reconocido. Es lo que te he dicho antes. Eso es nuestro trabajo, muy necesario, es muy precario y cada vez necesita más gente (...) que seremos todos mayores... (E1)

Muchos de los inmigrantes tienen una categoría laboral inferior a la de las tareas que realmente desempeñan, esto no sólo redundaría en salarios menores sino también en el estatus generando descontento e insatisfacción laboral. A ellos hay que sumar el alto

porcentaje de los inmigrantes de nuestro país, y el perfil de nuestros informantes es una muestra de ello, son personas que están realizando trabajos muy por debajo de su cualificación.

Ellos ganan muy bien los encargados, 2 ó 3, pero los demás hacemos labores de oficiales y nos pagan como... [Peones de la construcción] (E4)

El análisis del discurso pone también en evidencia el sentimiento de pérdida de prestigio social por realizar trabajos que posiblemente en sus países de origen no realizaban:

[...] nuestro trabajo es de cierto de la puerta para dentro, no para fuera, te pones ahí corriendo por ahí a las tres cuatro calles. Imagínate, si no quieres que nadie se entere de que estás trabajando en un centro, o yo que sé, no y sales corriendo expuesta en uniforme y corriendo detrás de los abuelos y te puede pasar, bueno.(E3) [El comentario hacía referencia a que en algunas ocasiones los internos se escapan y no tienen servicio de seguridad]

Uno de los riesgos más destacados es la relación con los usuarios de los servicios que prestan. Este es un rasgo del sector servicios. Nuestras informantes lo expresan con claridad al referirse a los problemas que genera el trato con algunas personas mayores y/o enfermos. En las entrevistas aparecen comentarios sobre agresiones físicas y sexuales y la falta de servicios de seguridad para hacer frente a estas agresiones y a otras situaciones que tienen lugar en las residencias geriátricas:

De agresión hay algunos. No sé si de Alzheimer, no he oído ningún caso pero hay algunos que tienes que tener cuidado porque... Ayer estaba hablando con una ayer que me estaba contando que iba a una casa y tenía que esconder todos los cuchillos porque la señora detrás de ella, detrás de ella... Tenía que estar con cuidado, siempre con los ojos detrás, ¿sabes? Y el otro era tocar, todo el rato tocar... (E1)

[I]uego los daños en sí por los propios residentes, por que tenemos enfermos de Alzheimer, enfermos de todo y estamos expuestos al daño físico, no nos clasifican bien a los enfermos o sea yo creo que en una residencia privada con tal de tener todos sus ambientes ocupados no clasifica bien sus plantas, no está bien distribuido; por ejemplo, están unos residentes que son 40 que están más o menos semiválidos y hay uno que está, que recibimos golpes, moratones, pellizcones, de todo, incluso nos han llegado a vaciar orinales, la botella de orina, nos las han llegado a tirar, por el carácter, tienen un carácter, un genio, un pronto, que no se les puede. (E3)

[I]os vigilantes de seguridad, no tienen, mis compañeras de noche no tienen esa vigilancia nocturna, son las tres personas más el médico y estamos expuestas a que alguien entre, y alguna vez ha pasado, esa seguridad (...) y ha venido alguien

y las tres las pobres, están ahí perdidas, y entonces no hay esa vigilancia nocturna, se ha pedido muchas veces, pero es algo imposible, es un riesgo que tiene los de la noche y siempre estás reclamando, llevamos años con esto, pero no lo hemos conseguido. (E3)

Las relaciones interpersonales problemáticas, especialmente entre compañeros, no han aparecido como algo significativo en el discurso. Sin embargo sí se perciben como conflictivas con los mandos que en varias ocasiones han declarado ser inmigrantes como ellos. Si bien en relación a las mutuas, como se verá a continuación, los trabajadores inmigrantes sí perciben un trato diferencial discriminatorio respecto a los trabajadores autóctonos, en el ámbito laboral *strictu sensu* dicha discriminación no se manifiesta de manera explícita en el discurso aunque sí hay alguna alusión:

En el trabajador inmigrante con el trabajador nato la diferencia es abismal.

M. ¿SI?

¿EN QUE SENTIDO?

Que nosotros somos trabajadores, habemos 8 ó 10 trabajadores inmigrantes y tenemos que hacer los trabajos más pesados que los trabajadores españoles. Por ejemplo, es la hora de la comida y, bueno, cada uno puede hacer lo que le dé la gana pero unos se van al bar y otros se quedan a comer ahí, raramente el trabajador inmigrante se queda a hablar (...)

M. ENTRA A TIEMPO...

Pero empieza a trabajar a su hora puntual, en cambio el otro, se pasa media horita más. Luego, ya en el trato a nivel de empresa se nota también una diferencia, una diferencia...

Y ENTRE COMPAÑEROS TU CREES QUE HAY PROBLEMAS POR EL HECHO DE...

Entre compañeros hay menos, más o menos la diferencia viene de escalada, de la parte de arriba. Entre compañeros, yo tengo amigos españoles y me llevo muy bien, no tengo ningún problema. (E4)

Nuestras informantes afirman que el estrés es la patología más importante y parecen tener muy claro los efectos que éste puede producir:

Muchas reclaman del estómago. Es que el estrés engloba todo. También puedo trabar todo aquí, en la nuca, te pone aquí todo eso. Y la cabeza muchos problemas. El estrés te puede doler todo, te puedo doler todo ¿a que sí? (E1)

El estrés lo relacionan con los ritmos y carga de trabajo pero también a las relaciones afectivas con los ancianos o enfermos que cuidan:

[...] y el estrés, el estrés...

¿DE ESO SE QUEJAN?

Eso, porque hay casas, hay personas que tienes que aguantar, hay que ser muy paciente, una paciencia tremenda, y te vas aguantando mucho. Yo, a mí me ha pasado... (E1)

SUPONGO QUE COGERÁS CARIÑO.

Más ellos, porque están solos.

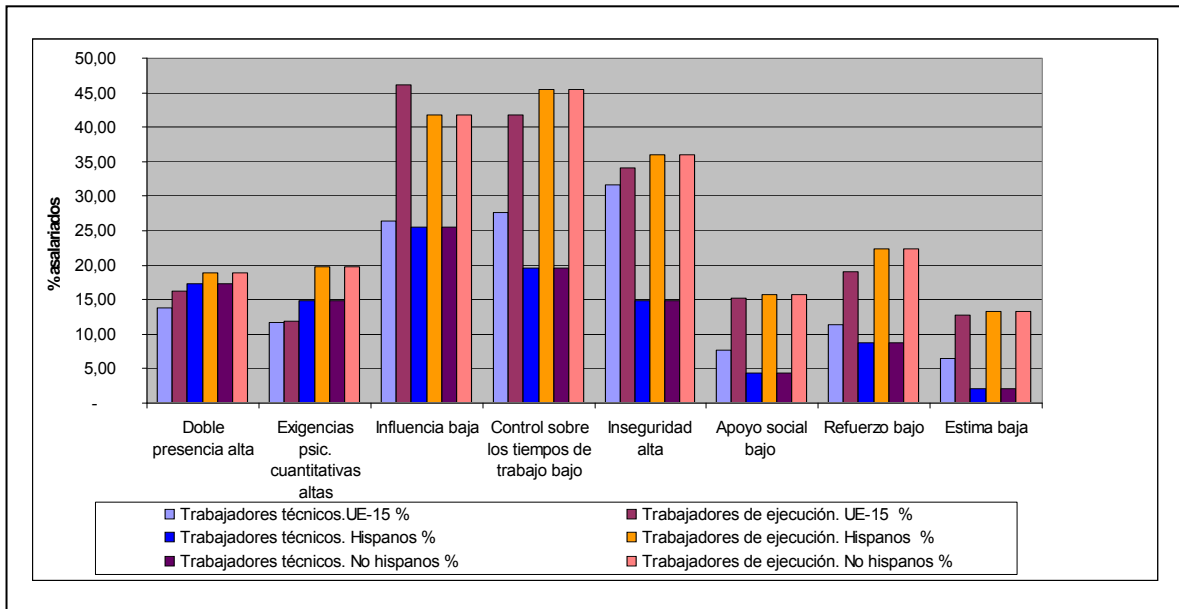
ESTAN ESPERANDO A QUE LLEGUES TU, VAMOS...

Sí, yo tengo algunos que me llaman a mí si necesitan hablar con alguien.

¡TE LLEVAS TRABAJO A CASA!

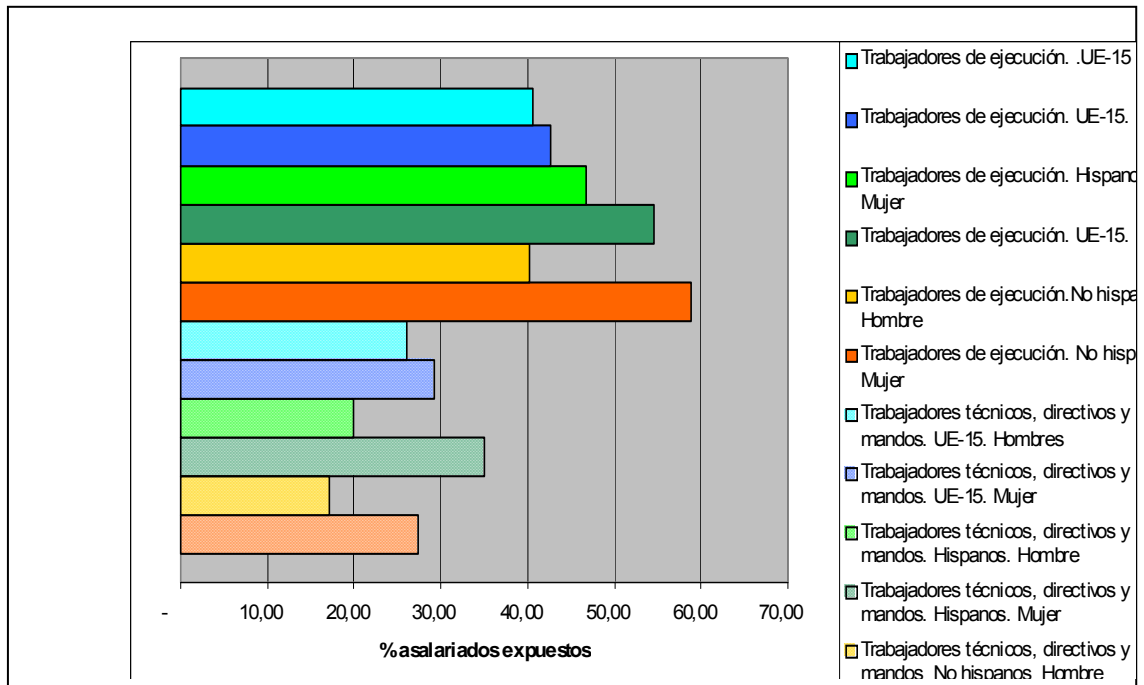
Sí, es que me dan pena. (E1)

Gráfico 1



En el gráfico se muestra el porcentaje de asalariados expuestos a algunos de los riesgos psicosociales (doble presencia alta, exigencias cuantitativas altas, influencia baja, control sobre los tiempos de trabajo bajo, inseguridad alta, apoyo social bajo, refuerzo bajo y estima baja), según clase social (ocupación) y país de origen. Podemos ver que en cada una de ellas, las principales diferencias se encuentran entre trabajadores técnicos (mandos, técnicos y supervisores) y trabajadores de ejecución. Según nuestra encuesta, Las diferencias entre los países de origen quedan tapadas. En general vemos como los trabajadores de ejecución están más expuestos que los trabajadores técnicos.

Gráfico 2



Este gráfico nos muestra el porcentaje de asalariados expuestos al bajo control sobre los tiempos de trabajo, por clase social (ocupación), país de origen y por sexo. El eje de segregación de mayor impacto es el de clase social. A pesar de esto también podemos observar el gradiente según sexo (los hombres están menos expuestos que las mujeres) y según el país de origen (los trabajadores de la UE-15 están menos expuestos).

6.2. La gestión de la prevención, las enfermedades y las lesiones producidas por el trabajo.

6.2.1. La formación y la información de los trabajadores y de los delegados inmigrantes.

Como se ha puesto de relieve en este informe, de manera reiterada, nuevamente en la prevención y en su gestión las palabras clave son desinformación y falta de formación, tanto de los trabajadores en general, como de nuestros informantes

EN SALUD LABORAL QUE ES LO MÁS IMPORTANTE PARA LOS INMIGRANTES.

La información, la información. (E7)

[...]EN CUANTO A LA SALUD LABORAL Y LOS RIESGOS, EN LA EMPRESA EN LA QUE TU TRABAJAS ¿CUALES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE RIESGOS Y LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD LABORAL?

Cero, cero, cero porque a nosotros nunca nos han explicado sobre salud laboral. (E4)

M. ¿TE PARECE QUE ESO TENDRIA ATRACTIVO PARA LOS TRABAJADORES?

Sí se lo encaminan bien.

M. ¿CÓMO? COMO SE...

No haciéndolo ver como un simple relleno, es como decir el curso más bajo del colegio "sí, este curso está de relleno", ¡no! Haciendo notar que es un curso importante como las matemáticas, el lenguaje... que es un curso vital. (E4)

Nuestros informantes manifiestan que el tema de la prevención es uno de los más obviados por las empresas que no invierten en ella ni de manera material ni en formación ni información de sus empleados. Los cursos suelen ser repetitivos, si es que se dan o bien se dan por hechos previa firma del empleado.

Simplemente la única charla que nos ha mi jefe ha sido de 20 ó 30 minutos que va una señorita de salud laboral, nos mostró un video, "¡ese ya lo hemos visto 5 ó 6 veces! ¡Ah! firmen aquí ¡bueno, ya tienen el curso!" No sabiendo la importancia que tiene eso, de eso depende nuestra vida. La vida o sino un accidente que puede pasar, o lo que podemos causar. No sólo para uno sino por lo que podemos pasar... (E4)

No, pero la empresa nos da un curso aquí.

¿EN PAPEL?

En papel.

¿NO ES PRESENCIAL?

No es presencial, te vas ahí y te dan un papel. Mira, es este.

ASI HAY QUE COGER EL PESO...

Sí, y muchas lo cogen y no lo leen, lo guardan. (E1)

La falta de formación e información se agravan por el hecho de que la poca que reciben no está enfocada a la actividad que realizan. La demanda de la especificidad de la información sobre prevención es una de las más verbalizadas en el discurso:

[n]o puedes decir que unas cosas son más importantes que otras porque el que trabaja en la construcción tiene riesgo si no tiene una protección adecuada de caer

y morir, o quedar inválido como hemos visto en el testimonio. Uno que trabaja con productos químicos puede pasearle lo mismo, coger una contaminación de lo que sea una inhalación no adecuada de un producto que te pueda afectar los pulmones y te pueda llevar también. Yo creo que la salud laboral es importante, es importante todo. Sobretudo intentar evitarla, no tratarla sino prevenirla (E7)

¿Y TU CREES QUE SERIA UTIL QUE TUVIERAS FOLLETOS ESPECÍFICOS SOLO PARA LA CONSTRUCCION?

Claro, claro. Información que llegue más, Información que llegue más... (E4)

Por ejemplo, como digo, información de cómo un trabajador, o sea, en que estado si estoy capacitado o no estoy capacitado, por ejemplo, para llevar maquinaria porque la mayoría de trabajadores van (...) y van aprendiendo todo. (E4)

Reconocen, a su vez, que la rotación es un problema que agrava la situación:

¿TU CREES QUE ENTRE LAS AUXILIARES QUE SON INMIGRANTES HAY MAS PROBLEMAS?

Tal vez sí. Que muchas no están enteradas de cómo manejar las personas, van a su aire, ¿me entiendes?

AHA!

Una vez que entran con... Muchas que entran hoy en día no tienen ninguna formación, ¿sabes? Muchas no tienen ninguna información, no saben cómo doblar la pierna y eso trae más problemas. (E1)

Como ya se ha apuntado la comunicación más activa sería la ideal también en la prevención de los riesgos laborales:

[p]ero sí es más interesante si fuera una charla sobre todo lo que es prevención, o todo lo que esto, es como que ellos lo asumen o un curso. Estos cursos en prevención, no hemos tenido (E3)

El problema lingüístico se expresa en todas las entrevistas. A este respecto creemos muy interesante la aportación de uno de nuestros informantes sobre la problemática lingüística por cuanto no sólo afecta a los inmigrantes no hispanohablantes sino también a los españoles. Debemos tener en mente que muchas “cuadrillas” de la construcción están formadas en muchas ocasiones por trabajadores en los que predomina una nacionalidad cuyo idioma puede ser ininteligible para el resto; esto es especialmente importante ante la detección de un riesgo:

La información, se lo estaba comentando a tu compañera, lo que pasó con nuestro compañero el rumano, que sus amigos le gritaron y el español no entendió lo que habían dicho...

PORQUE ESTABAN HABLANDO RUMANO

Y dijeron “cuidado” en rumano y el español no se enteró, se cayó y falleció. El rumano se agarró y se salvó.

La desinformación también es evidente en los pasos a seguir cuando se han producido lesiones o bien cuando se desarrollan patologías vinculadas a las tareas desempeñadas en el trabajo. Nuestros informantes, especialmente las mujeres, manifiestan que suelen acudir directamente al médico de cabecera posiblemente por la imposibilidad de conseguir una baja laboral en la mutua de accidentes de trabajo:

PERO TU CREES QUE CUANDO TIENEN UN PROBLEMA VAN A LA EMPRESA O TAMBIEN PREGUNTAN...

Al médico. A su médico de cabecera.

AL MEDICO DE CABECERA.

Eso, directamente. Y cuando tienen, por ejemplo, y cuando están mal y tienen que dar de baja llaman directamente al médico suyo. (E1)

En caso de accidente laboral la falta de información sobre los derechos de los trabajadores hace que en muchas ocasiones no se denuncien las irregularidades ni las consecuencias que puede haber tenido dicho accidente. A su vez, se desconocen los cauces de denuncia:

[...] Le dijeron que cuando sane posiblemente le volverían a contratar y que la ley decía de que si estábamos enfermos teníamos que ir a casa. (E4)

Hubo ya de robos con asalto. Que salía por la mañana de su casa y le han robado y dado una paliza, agresión, robo con agresión. (E1)

Porque he aprendido más, he hecho el curso de prevención, que tampoco sabía mucho, ¿no? de eso y con el curso he captado más cosas de prevención, de lo qué va... (E1)

6.2.2. Las mutuas de accidentes de trabajo.

Las quejas sobre las mutuas de accidentes de trabajo son abundantes. Los trabajadores o no conocen la existencia de las mutuas o perciben discriminación en el trato y a la hora de dar la baja laboral por su condición de emigrantes. Y en el discurso aparece, en todos los ámbitos laborales, la percepción de una falta de solidaridad entre los inmigrantes lo cual nos remite de nuevo al concepto de individualismo.

Y A LA HORA DE PEDIR LA BAJA, O DE UN PROBLEMA DE SALUD POR ACCIDENTE ¿TU CREES QUE LOS INMIGRANTES TIENEN MAS PROBLEMAS? CON LA MUTUA O...

Sí, sí con la mutua. El problema de todo es que, yo me he dado cuenta, la mutua nos mira, es el (...) más feo que he podido ver. Ese trato que da la mutua, especialmente lo he sentido en carne propia y un inmigrante llega a la mutua y es como si estuviera oliendo mal y he visto médicos argentinos, latinos ¡cómo puede ser posible! ¡Cómo puede ser posible! (E4)

Y CON LAS MUTUAS ACCIDENTES DE TRABAJO HABÉIS TENIDO ALGÚN PROBLEMA ALGUNA VEZ

Si, también, por que las mutuas es muy difícil que te reconozcan una baja, misma mente yo no se si depende de los médicos o del que te toque [...]

[...]

El de la mutua por ejemplo, la última vez no me quiso dar de baja de lo que era a nivel de cervicales y del trapecio, que lo tenía fatal, digo mire, yo trabajo en esto, se lo expliqué el tema, y siento esto, y dice no, mire esto no se considera como baja laboral, porque lo puede tener tanto en tu vida privada como del trabajo

¿LE PASA A MÁS COMPAÑERAS?

Sí, alguna que otras si, no se ha reconocido como baja, antiinflamatorios y tal, pero no se ha reconocido como baja ni un día ni dos

6.2.3. Los exámenes de salud.

Nuestras informantes, que como hemos visto están expuestas a factores de riesgo biológico, consideran que sería necesario un mayor seguimiento de su salud y lamentan que no se les haga exámenes de salud. Por lo tanto, la vigilancia de la salud es otra de las demandas de nuestros informantes y creemos que tiene un importante componente de género:

Como estamos expuestos al contenido de los abuelos que siempre están entre la gripe o una neumonía o no sé qué, las vacunas por ejemplo que nos hacen un año sí y otro no, contra la gripe pues yo creo que estamos expuestos a estos contagios. Luego no tenemos una revisión, llevo 6 años y no hemos tenido ninguna

¿NUNCA UN RECONOCIMIENTO MÉDICO?

Un reconocimiento médico no hemos tenido; En sí, yo creo que las auxiliares estamos más expuestas contagio que las de limpieza o oficinas en cuanto a enfermedades me refiero [...] (E3)

6.2.4. Los Equipos de Protección Individual.

Los EPIs y otros elementos de protección son también motivo de queja ya que las empresas no los facilitan o bien son escasos o inadecuados por lo que deben proveérselos ellos mismos o bien adquirirlos por otros medios.

¿Y EL RESTO DE EQUIPAMIENTO DE SEGURIDAD?

No, no.

¿NI CASCO, NI BOTAS DE SEGURIDAD...?

No, dice “búscate la vida”, y tienes que ir robando a otro compañero, así. (E4)

[c]ierto es que algunas trabajan con faja y algunas no, la faja ayuda bastante,

¿TE LA COMPRAS TU?, ¿SE LA COMPRAN ELLAS?

Se la compra cada una de ellas. (E3)

Los casos realmente son por levantamientos de pesos, cosas de la columna. Después de cortes, de golpes, estamos trabajando todo el día y además que no nos proveen para trabajar en eso, guantes no nos proveen... (E4)

7. Conclusiones

En los grupos y entrevistas los trabajadores se autodefinen como migración económica, lo que condiciona todo su proceso migratorio y su proyecto laboral.

Precariedad laboral determinada por su limitación en el acceso al mercado laboral

Las actividades y sectores donde trabajan los trabajadores inmigrantes, especialmente en los primeros años de su proceso migratorio, están determinados por dos factores: el sexo y la situación administrativa (los papeles). En el caso de estar en situación irregular los hombres tienen restringido el acceso al sector de la construcción y las mujeres al servicio doméstico. En los grupos manifiestan que tras el proceso de regularización de 2005 es más difícil acceder a cualquier otro tipo de actividad (incluida la hostelería) si no están en situación administrativa regular.

La situación administrativa irregular o inestable es -además de un condicionante de su pérdida de status- un factor limitante en su acceso laboral, puesto que:

- cierra la posibilidad de convalidación de sus estudios de origen y
- no facilita el acceso a trabajos en otros sectores y actividades más relacionados con su formación profesional previa ya que dependen del sector que marque su tarjeta de residencia.

Además, la situación administrativa irregular o inestable es una variable de precariedad laboral según narran, puesto que sin “papeles” sólo les contratan en las pequeñas empresas que son precisamente las que cuentan con peores condiciones laborales y de trabajo.

Condiciones de empleo y de trabajo muy precarias

Se confirma en el discurso colectivo de los trabajadores inmigrantes que la precariedad laboral determina unas condiciones de empleo y de trabajo muy desfavorables.

En general, manifiestan una serie de condiciones laborales y de trabajo muy precarias en cuanto a:

- Salario: muy bajo, incluso a veces tienen dificultades para cobrar el trabajo realizado
- Jornada laboral: largas e intensas.

- Inestabilidad en el empleo: a menudo sin contrato, se encuentran siempre con la incertidumbre de perderlo.
- Derecho a baja o vacaciones y días de descanso: se sienten presionados por no faltar nunca al trabajo, aún estando enfermos.
- Desinformación y falta de formación.

Según el sector y actividad en la que trabajen estos factores se agravan, teniendo las condiciones laborales más precarias las trabajadoras del servicio doméstico internas. En este sentido, las condiciones laborales y de trabajo, así como los riesgos laborales a los que están expuestos vienen determinados en último término, no tanto por su sexo o estatus de inmigrante, sino por la actividad laboral que realizan.

Debemos comprender que sienten que cuentan con escasas posibilidades a la hora de defender y opinar sobre sus propias condiciones laborales, así como de participación sindical. Nuevamente consideran que “sin papeles” no tienen derechos, incluido el de participación. Aunque de cualquier modo, tengan o no papeles, señalan que prácticamente no negocian sus condiciones laborales y de trabajo, ni reclaman, ni denuncian. Destaca su desconocimiento de los sindicatos españoles, prácticamente no saben cuales son, ni cual es su función.

Exposición y protección frente a riesgos laborales

Aunque inicialmente consideran que están expuestos a los mismos riesgos que los trabajadores españoles, luego matizan una serie de diferencias derivadas del propio mercado laboral, el cual regula y restringe su acceso laboral a determinadas actividades y sectores, pero también a un determinado tipo de empresa, de modo que:

- en construcción sólo tienen acceso a las PYMES, que son precisamente las empresas con peores condiciones laborales y de seguridad,
- en hostelería les presionan para desempeñar las tareas más penosas y por menos salario,
- en el servicio doméstico cuentan en general con peores condiciones laborales y de trabajo que incrementan notablemente los factores de riesgo psicosocial al que están expuestas, muy especialmente las trabajadoras internas.

En resumen, los riesgos laborales más destacados por este colectivo de trabajadores es el de accidente, aunque también identifican otro tipo de riesgos como el higiénico, el ergonómico (sobreesfuerzo, estar de pie) y –especialmente en los grupos de mujeres– factores de riesgo psicosocial, tales como la exceso de carga de trabajo, el bajo control sobre su tiempo, ritmos acelerados, etc. De esta forma, identifican los principales riesgos propios de cada actividad y sector donde trabajan.

Sin embargo, el hecho de tener o no “papeles” sí supone, según el colectivo de trabajadores estudiado, un factor de riesgo añadido, más que por su estatus de inmigrante en sí mismo.

Daños a la salud ocultos

En los grupos de discusión nos confirman que se da una infra- declaración de los accidentes laborales. Además apuntan que apenas que no suelen disfrutar de baja en caso de enfermedad, por la fuerte presión que sienten cuando faltan al trabajo.

Sin embargo, las propias condiciones de trabajo y también las condiciones de vida y las propias del proceso de migración, generan problemas de salud que sí son autopercebidos y sufridos por los trabajadores participantes en nuestro trabajo cualitativo. En los grupos de discusión y entrevistas se destaca en primer lugar el cansancio, los dolores de espalda y miembros inferiores, que se relacionan con sus condiciones de trabajo especiales: largas jornadas, esfuerzos físico y trabajo de pie. También mencionan las varices, en el sector de hostelería.

Llama la atención lo bien que expresan las trabajadoras los problemas de estrés que sufren, así como la tristeza que les acompaña durante el proceso de adaptación a nuestro país. Además de factores derivados del propio proceso migratorio –duelo migratorio-, nos citan de manera muy explícita algunos de los factores laborales que influyen, como son: la pérdida de estatus, el contenido poco interesante del trabajo y la monotonía de las tareas.

Por lo demás, señalan daños a la salud leves derivados de la exposición a sustancias químicas (en especial en el servicio doméstico y la hostelería, por las tareas de limpieza), además de múltiples accidentes con daños a la salud leves.

8. Anexos

8.1. Anexo 1. Búsquedas bibliográficas

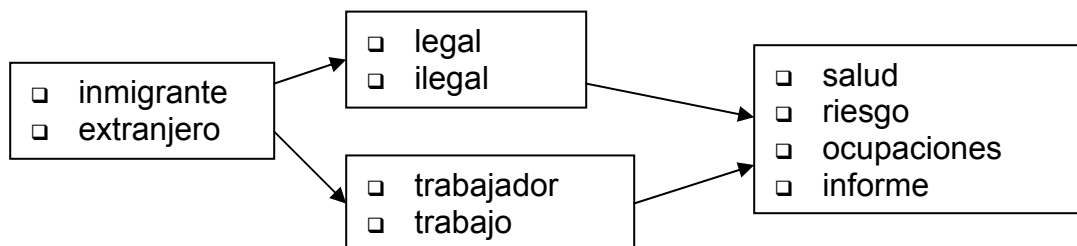
8.1.1. Introducción

Como tarea inicial, en el proyecto se decidió realizar diferentes estrategias relativas a la búsqueda de información de referencia en el estado español. La búsqueda y posterior explotación se realizó no solamente entre publicaciones científicas indexadas. Se trató también de analizar documentación relativa a investigaciones y trabajos desarrollados en el estado español que no haya sido posible rescatar en el resto de búsquedas. Muchas de las investigaciones realizadas no se publican, al menos en las publicaciones indexadas especializadas en literatura científica

8.1.2. Metodología

Se realizaron exploraciones mediante el buscador “google” seleccionando las páginas en español en páginas web españolas. Así mismo se realizó una búsqueda en inglés sin restricciones geográficas.

Se utilizaron las siguientes palabras y las combinaciones esquematizadas a continuación:



La búsqueda se realizó durante los meses de abril y mayo, aunque se realizaron nuevas prospecciones durante los meses de junio y julio.

Se eliminaron los hallazgos correspondientes a páginas de noticias así como aquellos cuya información no permitió identificar resultados y/o metodología de investigación.

8.1.3. Resultados

Se organizan los resultados en función de los siguientes parámetros

- ❑ **Según organización /tipo autor /a**
- ❑ **Según Tipo de Estudio:** descriptivo, método cualitativo
- ❑ **Según ámbito de Estudio:** se opta por exponer los resultados según este criterio, que se desagrega en los siguientes puntos:
 - Estudios sectoriales o sobre colectivos específicos de inmigrantes
 - Referencia al estado de salud de los inmigrantes
 - Fuentes de Información estadística relativas a Inmigrantes
 - Carácter genérico

A) ESTUDIOS SECTORIALES/ SOBRE COLECTIVOS ESPECÍFICOS

A.1.-LA INMIGRACIÓN EXTRANJERA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID. SU SITUACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

COLECTIVO IOÉ. OCTUBRE 2005

Métodos:

- ❑ exploración y análisis de fuentes documentales
- ❑ **realización de tres grupos focales con trabajadores inmigrantes del sector**

El diseño detallado de los **tres grupos** realizados fue el siguiente:

GF.1. TRABAJADORES LATINOAMERICANOS

Nacionalidad: Colombianos (2), ecuatorianos (2), peruano (1), boliviano (1).

Categoría: 3 peones, 2 ayudantes, 1 oficial (todos asalariados).

Subsector de actividad: 5 en construcción, 1 en reformas.

Antigüedad en el sector: 4 con más de tres años de experiencia en el sector.

Tipo de empresa: 2 con más de 50 trabajadores; el resto en empresas pequeñas.

Fecha de realización: 12 de julio de 2005.

GF.2. TRABAJADORES MAGREBÍES

Nacionalidad: 8 marroquíes.

Cualificación: 6 peones, 2 oficiales.

Subsector de actividad: 5 construcción, 3 reformas.

Antigüedad en el sector: 4 con más de 3 años; 4 entre 1 y 3 años.

Fecha de realización: 13 de julio de 2005.

GF.3. EUROPEOS DEL ESTE

Nacionalidad: 4 rumanos.

Cualificación: 1 peón, 3 oficiales.

Subsector de actividad: 3 construcción, 1 reformas.

Antigüedad en el sector: 3-4 años en España (2 de ellos con 8 y 15 años de experiencia en el País de origen).

Tipo de empresa: 1 en empresa grande, 3 con menos de 10 asalariados.

Fecha de realización: 19 de julio de 2005.

□ entrevistas con informantes clave

Tuvieron que reducir el volumen de entrevistas previstas en un inicio pues no encontraron suficientes personas capaces de aportar información relevante, especialmente en el caso de los expertos.

A.2.--EL CUIDADO DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES REALIZADO POR CIUDADANOS INMIGRANTES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

[HTTP://WWW.NODO50.ORG/IOE/INVESTIGACIONES_COLABORACIONES.PHP?OP=COLABORACION&ID=35](http://www.nodo50.org/IOE/INVESTIGACIONES_COLABORACIONES.PHP?OP=COLABORACION&ID=35)

A demanda de la universidad de Valencia (OTRI). Elaborado por la Asociación NEXOS

Exploración a través de 20 Entrevistas a Inmigrantes cuidadores de personas mayores en la Comunidad de Madrid. Madrid, noviembre 2003

Trabajo de campo: octubre-noviembre 2003

Cuadro 1
ENTREVISTAS A CUIDADORES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Nº entrevista	Sexo	Edad	Nacionalidad	Modalidad de atención	Regularidad
TETUÁN					
EC-1	M	33	Perú	Interna	Sí
EC-2	M	46	Ecuador	Por horas (domingos)	Sí
EC-3	M	36	Ecuador	Por horas (domingos)	No
EC-4	M	31	Ecuador	Interna	Sí
MONCLOA-ARAVACA					
EC-5	M	50	Filipinas	Interna	Sí
EC-6	M	58	R. Dominicana	Interna	Nacionalizada
EC-7	V	66	R. Dominicana	Externa y por horas	Nacionalizado
EC-8	M	42	Cuba	Interna (semi)	Sí (trám. Nacional)
VILLAVERDE					
EC-9	M	55	Ecuador	Externa	Sí
EC-10	V	45	Ecuador	Interno	No
EC-11	M	45	Ecuador	Interna/externa	Sí
EC-12	M	36	Bolivia	Por horas	No (en trámite)
ALCOBENDAS					
EC-13	M	28	Colombia	Por horas	Sí, estudiante
EC-14	M	32	Perú	Interna (semi)	No
EC-15	V	24	Ecuador	Externo	Sí
EC-16	M	58	Colombia	Interna	No
LEGANÉS					
EC17	M	39	Perú	Por horas/externa (SAD)	Sí
EC18	M	44	Ecuador	Por horas/residencia	Sí
EC19	M	42	Marruecos	Interna	Sí
EC20	M	65	Ucrania	Por horas	No

amplia redacción de resultados entre los que destacan cuestiones de horarios, salarios, compatibilización con otros trabajos y variedad de tareas realizadas.

Resultados (seleccionados)

- El cuidado de dependientes supone un momento puntual en su trayectoria Laboral. Este trabajo abre posibilidades para encontrar otros.
- Ninguna de las mujeres que tienen estudios o cualificaciones medias o superiores ha trabajado en Madrid en su especialidad
- Cauces informales de encuentro de la oferta de trabajo
- El sector tiene un efecto regulador

- El acceso al sector: se favorece como primera opción al ofrecerse vivienda, comida y esta en situación de irregularidad. Es un trabajo que se “encuentra” con cierta facilidad
- Horarios extensos
- Predomina la modalidad “Interna”
- Se describen situaciones de abuso

A.3--MIGRANT WORKERS HEALTH AND SAFETY RESEARCH

[HTTP://WWW.TUC.ORG.UK/H_AND_S/TUC-10176-F0.CFM#A1](http://www.tuc.org.uk/h_and_s/tuc-10176-f0.cfm#a1)

Estudio desarrollado en cinco regiones de Gran Bretaña. Definición de inmigrante, que incluye periodo temporal (inmigrados durante los 5 últimos años), sean “documentados” o no.

Múltiples métodos de investigación cuantitativos y cualitativos y recogida de información de fuentes primarias y secundarias

- Entrevistas con informantes clave
- Entrevistas 80-100 empleadores
- encuestas postales auto respuesta a

- 300-500 sindicalistas (union officials) y 40 sindicalistas con responsabilidades de ámbito nacional (se esperan 100 respuestas útiles)
- 2000 empleadores en sectores clave (se esperan 400 respuestas útiles)

A.4--AFRICAN IMMIGRANT WORKERS IN SPANISH AGRICULTURE. CCIS THE CENTER FOR COMPARATIVE IMMIGRATION STUDIES. UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN DIEGO

<http://www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg2.PDF>

Keith Hogart King's College London and Cristóbal Mendoza

El Colegio de la Frontera Norte

Working Paper 2 February 2000

Encuesta a trabajadores africanos (julio-diciembre de 1995)

Entrevistas en ocho municipios, seleccionando dos municipios para reflejar cada uno de los cuatro tipos de estructura laboral local. Se subrayaron lugares con sesgo en su empleo hacia la agricultura, industrias de servicios, turismo y un fuerte sector de manufactura.

Se subrayan las dificultades para identificar trabajadores africanos. Empezaron con nombres que proveyeron diferentes instituciones y los trabajadores entrevistados aportaron contactos con otros trabajadores locales.

La comparación con los datos del Padrón Municipal de habitantes probaron la representatividad de las entrevistas con 20 informantes clave locales (trabajadores sociales, empleados de instituciones, sindicalistas y organizaciones empresariales) y 32 empleadores

A.5--CUIDADO A LA DEPENDENCIA E INMIGRACIÓN. INFORME DE RESULTADOS

INDICE: I.- Condicionantes de la aparición del fenómeno social inmigrantes que cuidan a mayores II.-La situación de cuidados a personas mayores por parte de inmigrantes en España: metodología III.-El cuidado de personas mayores dependientes realizado por ciudadanos inmigrantes en la Comunidad Valenciana IV.-El cuidado de personas mayores dependientes realizado por población inmigrante. Comunidad Autónoma del País Vasco.

A.6--CUIDADOS A LAS PERSONAS MAYORES EN LOS HOGARES ESPAÑOLES. EL ENTORNO FAMILIAR. PRIMERA EDICIÓN, 2005

<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/imserso-cuidados-01.pdf>

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Encuesta a la población cuidadora para actualizar el estado de la cuestión en este ámbito y compara la información que se obtuvo en una investigación similar en 1994.

Este Informe tiene como objetivo proporcionar un primer análisis de la información que es básicamente descriptivo. Los diferentes ámbitos de información incluidos en ambas encuestas son muy amplios y heterogéneos (perfil de cuidadores y cuidadoras, motivaciones y consecuencias del cuidado, condiciones de las personas mayores atendidas, tipología y frecuencia de las ayudas, relaciones recíprocas, actitudes...).

Se ha realizado **una sola entrevista por hogar**. Cuando en un hogar había más de una persona que prestaba ayuda informal a una persona mayor de 65 años, se ha seleccionado para la entrevista a aquélla que tiene mayor dedicación, entendida como tiempo diario.

– Por otro lado, un cuidador o cuidadora puede prestar ayuda informal a dos o más personas mayores. En estos casos la entrevista se refiere a la ayuda de sólo una de ellas, a la que presta mayor dedicación/tiempo.

– Por último, recordemos que la información de los mayores se ha obtenido a partir de los/as cuidadores/as.

Se valoran diferentes aspectos de las actividades de los cuidadores “Actividades más frecuentes que realizan los/as cuidadores/as” así como la valoración de aquellas actividades y comportamientos que les resultan molestos”

Sobre inmigrantes, existe información según nacionalidad: El 60% de las empleadas que han respondido a la encuesta son españolas. Entre las extranjeras destacan las ecuatorianas, que representan al 13% de las entrevistadas.

Los/as cuidadores/as declaran tener, en general, un buen estado de salud, pero un 18% dice padecer alguna enfermedad crónica.

Las condiciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras es de un cierto equilibrio entre las que trabajan “por horas” y “media jornada” y las que están empleadas a “tiempo completo” (Gráfico 43). Entre estas últimas hay casi una cuarta parte de las entrevistadas que residen en la misma vivienda que la persona (internas), que en su mayoría se trata de las empleadas de hogar de nacionalidad extranjera. El 73% de estos trabajadores dicen no cotizar a la Seguridad Social con los consiguientes efectos negativos que ello supone.

La recogida de la información se ha realizado a través de una entrevista personal realizada en el hogar de los entrevistados.

El estudio se estructura en tres fases o etapas:

– **1.ª Etapa:** Tiene como objetivo estimar el número de personas mayores de 18 años que prestan ayuda informal a personas mayores (60 y más años) de forma no remunerada y detectar el número de hogares donde existe un empleado/a de hogar que realice tareas de cuidado a personas mayores de manera principal.

Tamaño muestral: 25.100 hogares.

Distribución proporcional a la distribución por Comunidades Autónomas y tamaño de hábitat.

Tipo de muestreo: Polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) y de las unidades secundarias (secciones) de forma aleatoria proporcional.

Los estratos se han formado por el cruce de las 17 CC.AA., con el tamaño de hábitat.

Como resultado de esa primera fase se ha logrado contactar con alguno de los miembros del hogar en el 42,9% de los hogares, es decir, 25.100.

– **2.ª Etapa:** Una vez conocido el universo, entrevistar a las personas que prestan el apoyo informal a los mayores y empleados/as de hogar.

Universo: Personas contactadas en la 1.ª Etapa que prestan ayuda informal a personas mayores (n=998) y profesionales (n=130).

Tamaño muestral: Finalmente se han obtenido 861 personas, cuidadores/as informales, y 105 profesionales por cuenta propia que han aceptado realizar la entrevista.

Tipo de entrevista: Entrevista personal en el domicilio particular a través de cuestionario semiestructurado de una duración máxima de 40 minutos.

– **3.ª Etapa:** Recogida de entrevistas de apoyo informal y profesional fuera de ruta para completar el número final de entrevistas deseado.

Para completar el número de entrevistas deseado se han recogido entrevistas de personas cuidadoras en el hogar fuera de ruta para completar el número final de entrevistas. Se han realizado 643 entrevistas a cuidadores/as que prestan ayuda familiar a mayores y 95 a cuidadores/as profesionales por cuenta propia. Esta tercera fase ha sido necesaria a fin de conseguir el número final de entrevistas, y se hace necesaria dada la dificultad para acceder a los hogares y poder recoger la información. Esta dificultad no es inherente a esta encuesta.

Finalmente, para tratar los resultados se han ponderado las entrevistas obtenidas a partir de esta tercera fase por la estructura de provincia y tamaño de hábitat que se han obtenido en la primera etapa del trabajo de campo.

Con todo, la muestra final de cuidadores/as de apoyo informal ha sido de 1.504 entrevistas válidas y de 207 entrevistas a profesionales que trabajan por cuenta ajena en el cuidado a mayores que residen en hogares.

A.7--INMIGRACIÓN Y TRABAJO. TRABAJADORES INMIGRANTES EN LA HOSTELERÍA* **MADRID, 1999**

COLECTIVO IOÉ WALTER ACTIS, MIGUEL A. DE PRADA, CARLOS PEREDA

<http://www.nodo50.org/ioe/>

Índice

0. PRESENTACIÓN PRIMERA PARTE
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA HOSTELERÍA Y DE LOS
INMIGRANTES OCUPADOS EN EL SECTOR

I. EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

1. Estructura productiva y empresarial

Subsectores

Servicios y proceso de trabajo

Estructura empresarial

Estructura de la demanda

1.5. Importancia económica del sector hostelero

2. Mercados de trabajo

2.1. Evolución y características del empleo

2.2. Cualificación y estructura de las plantillas

2.3. Regulación institucional

II. TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA

1. Evolución y procedencia

2. Características demográficas

3. Distribución espacial

4. Inserción laboral

5. Limitaciones para el conocimiento de la inmigración laboral:
el problema de las fuentes

SEGUNDA PARTE

EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN MADRID Y BARCELONA.

SITUACIÓN Y TRAYECTORIAS DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Y AUTÓCTONOS

III. LA SITUACIÓN DEL SECTOR EN MADRID Y BARCELONA

1. Características comparadas entre la Comunidad de Madrid y en Cataluña

1.2. El subsector de alojamiento

1.2. El subsector de restauración

1.3. El papel de las Empresas de Trabajo Temporal

1.4. La regulación institucional

La situación de los trabajadores: introducción metodológica

IV. ORIGEN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR

DE LA RESTAURACIÓN

1. Hábitat y clase social de origen

2. Zonas de origen

3. Sexo y edad

4. Formación académica

5. Estado civil y número de hijos

6. Trayectorias migratorias

V. TRAYECTORIAS LABORALES

1. Edad de entrada en el mercado laboral

2. Actividad y lugar de acceso al primer empleo

3. Otras actividades antes de emplearse en la restauración

4. Antigüedad en el sector y número de empleos

5. Fórmulas de búsqueda de empleo (entrada al puesto de trabajo)

6. Condiciones de abandono del último empleo (salida del puesto de trabajo)

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Subsector de actividad y tamaño de la empresa

2. Antigüedad en el empleo actual y movilidad ocupacional

3. Categoría laboral

Cualificación requerida y tiempo de aprendizaje

Jornada de trabajo

Fatiga y trabajo en equipo

Contrato de trabajo

8. Salarios

9. Otras retribuciones directas	
10. El salario indirecto	
11. Accidentes laborales	
VII. CONFLICTIVIDAD Y REDES DE APOYO	149
1. Empresas monoétnicas y pluriétnicas	149
2. Relaciones en la empresa	151
3. Conflictos con las empresas y apoyos recibidos	152
4. Asociacionismo y vida laboral	155
5. Valoración del empleo actual y expectativas laborales	157
VIII. RELACIONES COMUNITARIAS E INSTITUCIONALES	161
1. Empleo y relaciones étnicas	161
2. Núcleo de convivencia	163
3. Vivienda y medios de transporte	164
4. Cobertura sanitaria y asistencia médica	167
5. Relaciones extralaborales y extradomésticas	169
6. Apoyos comunitarios e institucionales	171
7. Gastos en España y en el país de origen	172
8. Expectativas de retorno de los inmigrantes	173
IX. EMPRESARIOS EXTRANJEROS EN LA HOSTELERÍA	176
1. Nacionalidades más numerosas	177
2. Sexo y edad	178
3. Trayectoria laboral previa	178
4. Subsectores de actividad	180
5. Distribución espacial	181
6. El empresariado chino de restauración	183
6.1. Las redes migratorias	184
6.2. La actividad económica	185
X. ESTEREOTIPOS SOCIALES Y POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN	189
1. El discurso empresarial	190
1.1. La situación del sector	190
1.2. La mano de obra extranjera: un recurso barato	195
1.3. Estereotipos y criterios de contratación	197
2. El discurso de los trabajadores autóctonos	203
2.1. La situación del sector: entre la precariedad y la sumisión	203
2.2. Los trabajadores extranjeros: “ellos saldrán de las cocinas y nosotros nos iremos a hacer puñetas”	208
2.3. Estereotipos referidos a colectivos inmigrantes	210
3. El discurso de los trabajadores inmigrantes	213
3.1. Ser inmigrante y trabajador de la hostelería: precariedad y discriminación	213
3.2. Posiciones diversas: entre la sumisión, la inseguridad y el desconocimiento	215
3.3. Líneas de división y convergencia entre inmigrantes y autóctonos: el juego de los estereotipos	219
CONCLUSIONES	222
XI BALANCE FINAL	223
1. Estructura empresarial y proceso de trabajo en la hostelería	223
2. Inmigración y trabajo en la hostelería	225
2.1. El empresariado	225
2.2. Los trabajadores por cuenta ajena	227
3. Consecuencias socioeconómicas de la inmigración en el sector	235
BIBLIOGRAFÍA CITADA	240
ÍNDICE DE CUADROS	243

PRINCIPALES RESULTADOS.

LA APROXIMACIÓN A LA HOSTELERÍA SE HA REALIZADO POR SER ÉSTA UNA DE LAS RAMAS DE ACTIVIDAD QUE OCUPA A MAYOR NÚMERO DE EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS EN ESPAÑA (CHINOS, MARROQUÍES, FILIPINOS, PERUANOS, DOMINICANOS, ARGENTINOS, COLOMBIANOS, ETC.). SE TRATA, PUES, DE UNA APROXIMACIÓN DIRECTA A LA SITUACIÓN EN QUE SE ENCUENTRA LA MAYOR PARTE DE ESTE SECTOR DE EXTRANJEROS PERO, A LA VEZ, SE PONE ÉNFASIS EN EL ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE TRABAJADORES DE ORIGEN EXTRANJERO Y AUTÓCTONOS. POR OTRO LADO, TAL COMO SE HA SEÑALADO, ESTA INVESTIGACIÓN SE INSCRIBE EN UNA PERSPECTIVA GENERAL DE ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA, DADO QUE SEGÚN NUESTRA TOMA DE POSICIÓN, SOLAMENTE UNA VEZ IDENTIFICADAS LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES MERCADOS LABORALES EN CUESTIÓN Y LAS ESPECIFICIDADES DE LA APORTACIÓN DE LA MANO DE OBRA EXTRANJERA SERÁ POSIBLE EXTRAER CONCLUSIONES DE ÍNDOLE GENERAL, REFERIDAS AL CONJUNTO DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL PAÍS Y A LAS DINÁMICAS TRANSVERSALES, DE FLUJOS LABORALES ENTRE DISTINTOS SECTORES DE ACTIVIDAD. MIENTRAS TANTO, LAS CONCLUSIONES QUE PRESENTAMOS SE ATIENEN A LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA, CIRCUNSCRITA A LA SITUACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA, EN GENERAL, Y EN EL SUBSECTOR DE LA RESTAURACIÓN, EN PARTICULAR, APLICADA EN MADRID Y BARCELONA .

EL PROYECTO MIGRATORIO DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS INCIDE SOBRE LAS ACTITUDES Y ESTRATEGIAS DESPLEGADAS EN EL ÁMBITO LABORAL. LAS CONDICIONES EN QUE SE HA SALIDO DEL PAÍS DE ORIGEN CONDICIONAN LAS EXPECTATIVAS Y POSIBILIDADES DE LOS INMIGRANTES; EN PARTICULAR, LA PERSPECTIVA DE UNA ESTANCIA CORTA O DURADERA HACEN QUE DETERMINADAS SITUACIONES SEAN MÁS O MENOS ACEPTABLES. POR EJEMPLO, EN UN PROYECTO DE CORTO PLAZO LA SITUACIÓN LEGAL Y LOS DERECHOS SOCIALES PASAN A SEGUNDO TÉRMINO EN FAVOR DE LA RENTABILIDAD ECONÓMICA DE LAS ACTIVIDADES DESPLEGADAS. EN CAMBIO, SI EXISTE UN PROYECTO DE PERMANENCIA A MEDIO Y LARGO PLAZO, LA IMPORTANCIA DE LA REGULARIDAD JURÍDICA, EL ACCESO A LA VIVIENDA Y EL ESTABLECIMIENTO DE REDES SOCIALES AMPLIAS SE HACE MÁS SIGNIFICATIVO. POR OTRO LADO, UNA SITUACIÓN PROLONGADA DE PRECARIEDAD PUEDE FOMENTAR LA IDEA DEL RETORNO, AUNQUE ÉSTE NO ENTRARA EN LOS PLANES ORIGINALES, EN CASO DE QUE SE ESPERE CONSEGUIR OPORTUNIDADES ECONÓMICAS SIMILARES EN EL PAÍS DE ORIGEN.

ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA HOSTELERÍA LA MAYORÍA DE MARROQUÍES Y PERUANOS TIENE DECIDIDO NO REGRESAR AL PAÍS DE ORIGEN; EN CAMBIO, LA MAYOR PARTE DE LOS DOMINICANOS Y UN TERCIO DE LOS PERUANOS ESPERA RETORNAR, A MEDIO O LARGO PLAZO; LOS MÁS INDECISOS SON LOS TRABAJADORES FILIPINOS, MIENTRAS QUE LOS CHINOS SE REPARTEN ENTRE LAS

DISTINTAS POSIBILIDADES, AUNQUE CON MÁS ÉNFASIS ENTRE QUIENES HAN DECIDIDO ESTABLECERSE EN ESPAÑA O PERMANECER AQUÍ HASTA JUBILARSE.

A.8-- INMIGRACIÓN Y TRABAJO: HACIA UN MODELO DE ANÁLISIS. APLICACIÓN AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. Colectivo Ioé (Walter Actis, Miguel Ángel de Prada y Carlos Pereda)

en Migraciones N° 4, 1998, pp. 35-70

http://www.nodo50.org/ioe/ficheros_externos/Inmigracion%20y%20trabajo%20:%20hacia%20un%20modelo%20de%20 analisis.%20Aplicacion%20al%20sector%20de%20la%20construccion_Inmig-Trabajo-Migraciones1998.pdf

A.9---LAS MUJERES INMIGRANTES EN LA COMUNIDAD DE MADRID. NOVIEMBRE 2003

http://www.nodo50.org/ioe/investigaciones_ineditas.php?op=investigacion&id=30

0. Presentación

1. Las fuentes: posibilidades, dificultades y lagunas a superar

2. La demografía en la CAM y la presencia de población extranjera

3. Las mujeres inmigrantes en la Comunidad de Madrid

3.1. Principales nacionalidades y composición por sexo

3.2. Distribución geográfica

3.3. Estructura de edades

3.4. Inmigración y natalidad: los hijos de madres extranjeras

3.5. Régimen Jurídico de residencia

3.6. Las inmigrantes poco visibles: nacionalizadas e irregulares

4. Niñas extranjeras en el sistema educativo madrileño

5. Mujeres extranjeras en los mercados de trabajo regionales

5.1. Las fuentes

5.2. Lo (poco) que se conoce

6. Cobertura sanitaria de la población inmigrante

7. Vivienda

8. Conclusiones y propuestas

A.10--INSERCIÓN Y DINÁMICAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES. SECTOR DE CONSTRUCCIÓN JULIO, 2004-

Realizado por Sigma – Dos para el Ministerio de Trabajo

<http://www.seq-social.es/imserso/investigacion/estud2004/trabinmigconstruc.pdf>

Tiene 129 páginas y aunque no incluye información sobre objetivos y metodología, describe los resultados de una encuesta que pretende analizar “*el tipo de actividad y empleo que este colectivo desempeña dentro del sector, las condiciones contractuales, laborales y de seguridad bajo las que trabajan, su trayectoria laboral en España, las condiciones de integración en nuestra sociedad y los planes de futuro que tienen respecto al retorno a su país de origen o su establecimiento definitivo en España*”.

A.11--INSERCIÓN Y DINÁMICAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES. SECTOR DE SERVICIO DOMÉSTICO PROYECTO REALIZADO POR SIGMA DOS, S.A. PARA MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES - JULIO, 2004-

REALIZADO POR SIGMA – DOS PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO

<http://www.seq-social.es/imserso/investigacion/estud2004/trabinmigsdomest.pdf>

172 páginas. Parecido al anterior, también con metodología de encuesta comenta algo sobre el trabajo de campo “*se realizó a nivel nacional, con*

503 encuestas, entre el 22 de abril y el 18 de junio de 2004”

A.12--INSERCIÓN Y DINÁMICAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES. SECTOR DE HOSTELERIA

Proyecto realizado por SIGMA DOS, S.A. para MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES - Julio, 2004-. REALIZADO POR SIGMA – DOS PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO

<http://www.seq-social.es/imserso/investigacion/estud2004/trabinmighostel.pdf>

136 páginas, reproduce esquema de los anteriores y parte del texto. Utiliza datos de encuesta de trabajo previo realizada en BCN y Madrid en 2004 en los siguientes colectivos: “*los chinos (190 encuestas), marroquíes (130 encuestas), filipinos (50 encuestas), peruanos (30 encuestas) y dominicanos (50 encuestas) que eran los predominantes en ese momento en nuestro país (además de las 400 encuestas a autóctonos)*”.

B) REFERENCIA A ESTADO DE SALUD DE INMIGRANTES:

B.1--DIAGNÓSTICOS AL ALTA HOSPITALARIA DE LAS PERSONAS INMIGRANTES EN LA CIUDAD DE VALENCIA (2001-2002) (*)

ANTONIO SALAZAR ET AL. REV ESP SALUD PÚBLICA 2003; 77: 713-723

http://www.msc.es/estadEstudios/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol77/vol77_6/RS776C_713.pdf

Se realizó un **estudio transversal** con objeto de identificar los motivos de ingreso y el diagnóstico al alta de la población inmigrante en la ciudad de Valencia para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2001 al 30 de septiembre de 2002. Se obtuvieron los registros de altas de los Servicios de Admisión de los hospitales públicos de la ciudad de Valencia.

La población diana quedó definida como: «Sujeto menor de 65 años, originario de países distintos de la Unión Europea, con domicilio en la ciudad de Valencia, que hubiera causado una estancia igual o mayor de 24 horas en algún centro hospitalario público de la ciudad de Valencia entre el 01/10/01 y el 30/09/02».

Los traumatismos y lesiones son la segunda causa de hospitalización en las personas inmigrantes, llegando a ser la primera causa en varones con un 30,77%. Estos datos inducen a reflexionar que junto a la media de edad, otros factores, no solo culturales, como la falta de legalización o la exclusión, podrían hallarse en el origen de esta elevada accidentabilidad y violencia. La detección y estudio de estos procesos trasciende el ámbito sanitario y aparece como necesario el estudio sociológico y las medidas legales encaminadas a reducir la exclusión social.

B.2--PERFIL DE LA CASUÍSTICA HOSPITALARIA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN BARCELONA F. COTS ET AL

GAC SANIT V.16 N.5 BARCELONA SET.-OCT. 2002

http://www.scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000500003&lng=es&nrm=iso

Se ha analizado el conjunto de la actividad realizada por el Hospital del Mar de Barcelona en el año 2000.

Se ha dispuesto de la información del Conjunto Mínimo Básico de Datos (CMBD) y la nacionalidad de los pacientes de las 15.057 altas del hospital analizadas.

Se ha definido la variable inmigrante como variable independiente principal. El registro del hospital incorpora el código del país de origen. Para el análisis descriptivo **se han agrupado los países de la forma propuesta por el OPIB** distribuidos en 8 grupos. Posteriormente, los pacientes han sido agrupados según se trataba de población autóctona y de países con un nivel de renta alta (IPRA): Unión Europea, Canadá, EE.UU., Japón Australia y Nueva Zelanda, o bien del resto de inmigrantes, **los inmigrantes de países con renta baja (IPRB)**. Adicionalmente, se ha analizado la distribución de la actividad de urgencias y de consultas externas según la misma agrupación de países.

Resultados

En relación con la edad, el grupo de IPRB ha presentado una edad media de 27,5 años (89% < 50 años), mientras que los pacientes ingresados pertenecientes al grupo de población autóctona y de países de renta alta han presentado una edad media de 54,5 años (36% < 50 años). En cuanto al sexo, mientras que el grupo de pacientes de nacionalidad española y de países de renta alta se ha repartido de forma equilibrada, en el colectivo inmigrante las altas de mujeres han sido mayoritarias (68%)

Las diferencias en la proporción de utilización de recursos entre hospitalización y consulta externa y urgencias de la población inmigrante pueden deberse a distintas razones. En primer lugar, a la distinta dolencia atendida, que puede comportar menor necesidad de ingresos hospitalarios relacionados con procesos crónicos al ser la población inmigrante más joven. En segundo lugar, a diferencias de comportamiento, hábitos o estilos de vida, los cuales pueden favorecer que la población inmigrante demande servicios cuando haya síntomas reales de enfermedad sin valorar en la misma medida los aspectos preventivos que comporta un contacto programado y ambulatorio con los servicios sanitarios. En tercer lugar, la situación laboral más precaria puede obligar a buscar dispositivos sanitarios que no planteen problemas de horarios. En cuarto lugar, su situación más o menos próxima a la ilegalidad puede impulsarles a buscar entradas en el dispositivo sanitario que no impliquen identificación personal previa. A semejanza de la población nacional, este colectivo busca eliminar el mayor número de obstáculos a la entrada en el dispositivo sanitario y, en su caso, estos obstáculos son mayores. Y en quinto lugar, el propio factor edad, asociado directamente con la tendencia a mayor frecuentación relativa de urgencias por parte de la población joven.

B.3--LA MIGRACIÓN COMO ESTRESOR: PÉRDIDA DE ESTATUS, ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO E IMPACTO PSICOSOCIAL *

<http://www.upcomillas.es/pagnew/iem/04publicaciones/migraciones/documentos/17/estudio3.pdf>

MIGRACIONES 17(2005). ISSN: 1138-5774

Investigación ha sido financiada por la Consejería de Interior del Gobierno Vasco.- INSTITUTO VASCO DE CRIMINOLOGÍA. UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO.

Estefanía Ocáriz, César San Juan, Ana Isabel Vergara

Se presentan los resultados de un estudio prospectivo realizado con población inmigrante en las tres capitales de la Comunidad Autónoma Vasca. Se trata de un diagnóstico de su realidad social y profesional en el que se analizan las necesidades, proyectos, expectativas~ dificultades de integración e impacto psicosocial de estos trabajadores. Hemos podido constatar que, en la población entrevistada, existe un sensible deterioro del estatus profesional con respecto al que se disponía en el País de origen. Dicho deterioro, unido a estrategias de afrontamiento poco eficaces, lleva consigo la aparición de síntomas clínicos de ansiedad y depresión. El duelo por la pérdida de sus referentes culturales es el problema más importante que hemos podido identificar. Así mismo, existe una carencia afectiva relacionada, por un lado con la pérdida de lazos familiares, diferentes costumbres, distinto clima, etc., y, por otro, con las dificultades para interpretar adecuadamente los códigos empleados en las interacciones sociales con la sociedad receptora.

B.4--ACERCA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LAS MUJERES INMIGRANTES QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SEVILLA / MARÍA JESÚS RÍO BENITO ;[DIRECTORES ANA SOLANO PARÉS Y MANUELA ALVAREZ GIRÓN].

RÍO BENITO, MARÍA JESÚS

SEVILLA, 2004. 263 P.;30CM. TESIS UNIV. SEVILLA, 2004

B.5--LA SALUD DE LAS MUJERES INMIGRANTES: UNA MIRADA DESDE LA SOCIOLOGÍA / TESIS DOCTORAL PRESENTADA POR ELBA Mª BERMÚDEZ QUINTANA ; DIRIGIDA POR INMACULADA SERRA YOLDI, DAVID VIVAS CONSUELO.

BERMUDEZ QUINTANA, ELBA M^a

VALENCIA : UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA, 2004. 366 P.: IL. ;24CM. N^o REG. 2133

TESIS UNIV. POLITÉCNICA DE VALENCIA

B.6--ANÁLISIS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DECLARADAS EN LOS TRABAJADORES INMIGRANTES DE LA REGIÓN DE MURCIA DURANTE EL PERIODO 2000-2003

Gloria Gil Carcelén, Maria Lourdes García Sánchez, Rosa López Tornero.

Medicina y Seguridad del Trabajo, 200 (2005), 31-41

Estudio descriptivo de tipo transversal que concluye que la incidencia de EEP en trabajadores inmigrantes es menor que en trabajadores autóctonos salvo en el caso del Grupo B, Enfermedades Infecciosas y Parasitarias, generadas por casos de Brucelosis, la mayoría en una sola empresa de industria cárnica.

B.6-- GOOD PRACTICE IN MENTAL HEALTH AND SOCIAL CARE PROVISIONS FOR IMMIGRANTS, ASYLUM SEEKERS AND REFUGEES IN SPAIN

<http://www.migra-salut-mental.org/>

B.7--LA DEPRESIÓN EN LOS INMIGRANTES EXTRACOMUNITARIOS: CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME DEL INMIGRANTE CON ESTRÉS CRÓNICO Y MÚLTIPLE (SÍNDROME DE ULISES).

Joseba Achotegui.

<http://www.migra-salut-mental.org/catala/news/portada.htm>

Describe los síntomas del área depresiva (tristeza, llanto, baja estima, culpa...), del área de la ansiedad ((ansiedad, preocupaciones excesivas y recurrentes, insomnio –de conciliación-), síntomas de tipo somatomorfo y síntomas del área disociativa que conforman síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple o “Síndrome de Ulises”, teniendo en cuenta factores y moduladores de tipo cultural que pueden dificultar su identificación y valoración.

B.8--MIGRACIÓN Y PSICOPATOLOGÍA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA A.P.

Joseba Atxotegui

<http://www.medynet.com/elmedico/informes/informe/inmigracion.htm>

El proceso migratorio como un conjunto de profundos e importantes cambios (alimentación, familia, social, clima, lengua, cultura, estatus...). La inmigración comporta una serie de pérdidas que se denomina “duelo migratorio” . es necesario que lo profesionales de AP entiendan estos problemas. Describe las características del duelo migratorio y los riesgos o problemas que dificultarían la elaboración del mismo. Describe los “7 duelos del inmigrante”.

LOS INMIGRANTES Y EL MUNDO DEL TRABAJO.

ANDRÉS TORNOS

Libro que recopila la mayoría de las lecciones pertenecientes al curso monográfico de la Universidad Pontificia de Comillas (Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones).

Universidad Pontificia Comillas, Colección Sociedad, Cultura, Migraciones nº 5. 2003. 266 pp.

La Fundación BBVA y el Instituto de Estudio Autonómicos presentan los resultados de un estudio sobre inmigración y transformación social en España, que incluye un análisis detallado sobre Cataluña

http://www.flujosmigratorios.org/documentos/Estudios/Estudio_BBVA.pdf#search=%22bbva%20estudio%20catalu%C3%B1a%20flujos%20migratorios%22

C.- SOBRE FUENTES DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

C.1 LOS CAMBIOS MIGRATORIOS RECIENTES EN LAS ILLES BALEARS Y SU REPERCUSIÓN EN LA SOCIEDAD INSULAR.

M^a LUISA DUBÓN , SILVIA CARRETERO Y HELENA SERRA

INSTITUT BALEAR D'ESTADÍSTICA –IBAE-. CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I INNOVACIÓ.-GOVERN DE LAS ILLES BALEARS-

Consideraciones sobre las fuentes utilizadas.-

Hemos utilizado los datos de

- La Revisión del Padrón Municipal de 2005 para ver como se distribuye, a nivel de las distintas comunidades autónomas, el volumen de extranjeros (INE, 2006).
- Informe de la SECRETARÍA DE ESTADO DE LA INMIGRACIÓN Y LA EMIGRACIÓN (2006).
- Revisiones Padronales
- Explotaciones estadísticas que el IBSALUT (Instituto Balear de Salud) ha puesto a nuestra disposición, y que se refieren a los datos obtenidos a partir de la Tarjeta Sanitaria.

Estos datos vienen a corroborar la información que podemos obtener de la Revisión del Padrón, pero aportan su inmediatez, ya que se refieren al inicio de 2006 y la información, en cuanto al origen de la población, que nos ofrecen, es según lugar de nacimiento. Las dos fuentes presentan unos datos bastante concordantes, aunque la información correspondiente al total de extranjeros a partir de la Tarjeta Sanitaria (enero 2006), están más próximos a los datos de la Revisión del Padrón Municipal de 2005 (1 de enero de 2005), correspondientes a los extranjeros por nacionalidad,. Ahora bien, si analizamos el origen, se aprecia un subregistro notable del colectivo de extranjeros comunitarios¹, mientras que el colectivo de los extracomunitarios es notablemente mayor (recordemos que estos últimos datos corresponden a enero de 2006). Aquí radica la dificultad de utilizar fuentes distintas.

C.2--LOS EXTRANJEROS RESIDENTES EN ESPAÑA 1998-2002

http://www.ine.es/prodyser/pubweb/ext_espa/ext_resi_intro.pdf

2 páginas. Muy interesante, del Instituto Nacional de Estadística (INE), describe y valora las diversas fuentes de información estadística sobre inmigrantes: el Registro Central de Extranjeros del Ministerio del Interior y el Padrón Municipal, actualizado por los Ayuntamientos y coordinado por el INE, como registros administrativos y los Censos de Población y la Encuesta de Población Activa, como operaciones estadísticas llevadas a cabo por el INE.

-El **Registro Central de Extranjeros** no recoge a todos los extranjeros pues únicamente registra a los que cuentan con permiso y/o tarjeta de residencia. En

cuanto a la actualización del registro se plantean problemas debido a que las personas que abandonan España, o que fallecen, pueden seguir siendo contabilizadas en tanto no caduca su Permiso de Residencia (1, 2 o 5 años según el caso) o el plazo de renovación de la Tarjeta de Residencia. También presenta subinscripción en el caso de los ciudadanos de la Unión Europea, los cuales, al poder entrar libremente en España, no se plantean la necesidad de registrarse como residentes.

La **Encuesta de Población Activa**, tiene aún menos cobertura que

el Registro Central de Extranjeros, y ello es debido a que se trata de una operación muestral cuyo diseño está orientado a dar información de las principales categorías poblacionales en relación al mercado de trabajo, y no a la estimación de los extranjeros, motivo por el cual éstos están subestimados. No obstante, en términos relativos, puede proporcionar buenos indicadores de periodicidad trimestral de la situación laboral de los extranjeros, tasas de actividad, ocupación, paro, etc.

El **Padrón Municipal**, tras el último cambio legislativo producido en el año 1996, es un Registro Administrativo permanentemente actualizado en el que deben inscribirse todas las personas que viven habitualmente en España, sean españoles o extranjeros y éstos independientemente de que posean Tarjeta o Permiso de Residencia.

Con los extranjeros la situación es mucho más compleja, pues pueden retornar

a sus países de origen o desplazarse a un tercer país, sin que exista un procedimiento para comunicar ese desplazamiento al Ayuntamiento donde estaba inscrito, quien sólo, si detecta la marcha, podrá iniciar un procedimiento administrativo, largo y costoso, para dar la correspondiente baja. El segundo problema es la calidad de los identificadores con los que se inscriben en los padrones. La posibilidad de presentar distintos tipos de documentos para solicitar su inscripción, junto con las dificultades derivadas de los nombres en otras lenguas, y en muchos casos de transcripción de otras grafías a la latina, complican considerablemente la identificación de un alta en un municipio con su correspondiente baja en el de origen. Todo redundando en la posibilidad de que algunos ciudadanos extranjeros estén indebidamente inscritos en los padrones.

Pero por otra parte, pueden darse casos de subinscripción pues, por temor, no

todos los inmigrantes ilegales residentes en un municipio se registran en el correspondiente Padrón, o los ciudadanos de la Unión Europea que no se inscriben por no considerarlo necesario, o incluso por ignorar que tienen esa obligación y derecho.

Los **Censos de Población**, operación estadística de carácter exhaustivo, recogen, al igual que los Padrones Municipales, todos los extranjeros que residen habitualmente en España y constituyen la mejor fuente para conocer en profundidad las características de la población extranjera, al aportar información que no está en las demás fuentes: niveles de formación, tasas de escolarización, actividad, ocupación y paro, características de las viviendas dónde viven y de los grupos humanos que forman, etc. Sin embargo, los Censos de Población se

realizan cada diez años por lo que no permiten un estudio continuado de la evolución de este colectivo.

Respecto al Censo de Población de 2001, se ha realizado utilizando el Padrón Municipal como apoyo y ha servido para comprobar su calidad, contrastando si un extranjero inscrito sigue residiendo en el mismo domicilio y detectando los no inscritos. Estas variaciones se han comunicado a los Ayuntamientos con el fin de que, tras las comprobaciones pertinentes, las introduzcan en su Padrón.

Sin embargo, las enormes dificultades de una operación de estas características, hacen que, muy probablemente, no se censan todos los extranjeros residentes, ni que se hayan detectado todos los casos en los que inscritos en Padrón ya no residen.

Con las limitaciones y ventajas expresadas anteriormente, el **Padrón Municipal** se convierte, por su completitud, en un referente imprescindible para poder **conocer la evolución de la población extranjera en España**.

Estas páginas son parte de un documento más amplio que no consigo encontrar

D.- GENÉRICOS

D.1 HIPÓTESIS SOBRE INMIGRACIÓN Y BIENESTAR

PILAR GARCÍA GÓMEZ, Guillem López-Casasnovas

Primera versión Septiembre 2003

Esta versión Octubre 2005

a Departament d'Economia i Empresa and CRES, Universitat Pompeu Fabra, 08005-Barcelona, Spain

http://www.fundacion.gruposantander.com/files/Moneda_y_Credito/garcia_lopez_casanovas_2.pdf#search=%22hip%C3%B3tesis%20sobre%20inmigraci%C3%B3n%20y%20bienestar%20pilar%22

Valora los motivos que impulsan a los inmigrantes a buscar trabajo en países desarrollados, incluyendo la valoración del estado de bienestar (como un componente de la renta en contraposición a la valoración de la renta monetaria). Utiliza información de la OCDE (International Migration Batadase) y realiza el estudio en 23 países de la OCDE, mediante estrategia estadística en la que se valoran diferentes aspectos que pueden influir en la decisión del inmigrante por la opción de un determinado país. Determinados aspectos no se pueden valorar adecuadamente, pues ciertas estadísticas se construyen y refieren a la inmigración regular.

Concluye afirmando el indiscutible papel de las posibilidades de renta monetaria en la toma de decisiones, así como el “efecto red” que se refiere al “stoc” de inmigrantes en el país de destino (la existencia de inmigrantes de la misma nacionalidad parece disminuir el coste del proceso de inmigración), la existencia de procesos de regularización o modificaciones legales facilitadoras del proceso migratorio (aunque la existencia de políticas restrictivas sin embargo, no reduce la afluencia de inmigrantes). También se concluye sobre el efecto de la renta per cápita, la tasa de crecimiento, el crecimiento económico y las redes de conciudadanos.

En resumen, “los inmigrantes, más que acudir motivados por los “welfare magnets” buscarían renta monetaria, no importando los costes fijos ni la brecha salarial asociada a un estado de bienestar cuyas redes parecen no merecer el poder de atracción que sí ofrecen los efectos “red” de etnia o grupo”.

D.2 INMIGRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

GUILLEM LÓPEZ CASASNOVAS, ENRIC ARGULLOL

FUNDACIÓN BBVA E INSTITUTO DE ESTUDIOS AUTONÓMICOS

http://w3.grupobbva.com/TLFB/dat/np_inmigracion.doc

Se estudió el efecto de las políticas de gasto social del país de destino (red pública de seguridad)

Se valora como primer elemento en la decisión de elección del lugar de destino, el número inmigrantes de la misma procedencia o etnia y en segundo lugar el nivel de pobreza o el desempleo en el país de origen.

Sin información sobre metodología ni objetivos no se puede obtener el informe completo en la web de la Fundación BBVA (se telefoneó a la misma)

D.3 ESTUDIO SOBRE LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES EN LA COMUNIDAD DE MADRID. FUNDACIÓN SOCIAL UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA

<http://213.229.161.87/web/upload/resultadosdescriptivosdelestudio.doc>

Mediante una encuesta (506 válidas), realizadas en locales de asociaciones, en la vía pública y en estaciones de cercanías de RENFE, se valoran diversos aspectos de la integración de inmigrantes, siendo el objetivo principal **“conocer al inmigrante como persona y ciudadano y no tanto como mano de obra”**.

Ficha Técnica:

“Tipo: Ad hoc (exploratorio)

Muestra:

Muestra de ámbito autonómica (506 encuestas), en barrios y municipios representativos por su alta densidad de habitantes inmigrantes. Selección aleatoria.

Target

Personas de provenientes de otros países, mayores de edad de ambos sexos, que han llegado a España en los últimos cinco años por causas de graves dificultades socioeconómicas

Cuotas :no definidas

Metodología

Entrevista personal en locales de asociaciones, en la vía pública o en estaciones de cercanías de RENFE.

Lugares de elaboración de las encuestas: Barrios de Arganzuela y Lavapiés, estaciones de cercanías de RENFE de la zona Noroeste de la Comunidad y el municipio de Coslada. Siempre dentro de la comunidad de Madrid.

Trabajo de campo

Inicio del campo: 25/01/2006

Final del campo: 10/02/2006”

Algunas de las respuestas pueden resultar útiles para el trabajo que desarrollamos:

Legales: 53.% (113 hombres, 112 mujeres)

Illegales 46.7% (108 hombres, 89 mujeres)

La legalidad tiene una relación directa con la antigüedad en España.

Según nacionalidades, los bolivianos y los rumanos de esta muestra son los que mayor nivel de formación poseen, con más individuos con formación

D.4--TOWARDS A FAIR DEAL FOR MIGRANT WORKERS IN THE GLOBAL ECONOMY
FIRST EDITION 2004

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 92ND SESSION, 2004 REPORT VI

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

Chapter 1. Labour migration in a globalizing world	3
1.1. Introductory remarks.....	3
1.2. Growth of labour migration.....	5
1.3. Driving forces.....	8
1.4. Diversity of migrant flows	9
1.5. Irregular migration.....	11
1.6. Future flows of migrants.....	12
(a) Decent work deficit	13
(b) Economic disparities	13
(c) Population density.....	14
(d) The demographic deficit	14
1.7. The decline of bilateral migration management.....	15
1.8. Preliminary conclusions	16
Chapter 2. Migration and its consequences.....	17
2.1. Introductory remarks.....	17
2.2. Impact of migration on countries of origin.....	18
(a) Reducing population pressure and unemployment.....	19
(b) Emigration of skilled persons – The brain drain.....	19
(c) Social costs.....	23
(d) Flows of remittances	23
(e) Transnational communities and home country development	25
(f) Return migration.....	26
(g) Migration and trade	27

(h) Migration and overall economic performance	28
2.3. Impact of immigration on destination countries	30
(a) Impact on employment and wages	31
(b) Fiscal impact of immigration.....	34
(c) Social consequences of immigration	36
2.4. Preliminary conclusions	40
Chapter 3. Conditions of work and treatment of migrant workers.....	41
3.1. Introductory remarks.....	41
3.2. Scope and criteria of working conditions.....	42
3.3. Factors affecting conditions of work	42
(a) Evidence of disparities	42
(b) Reasons for differences in working conditions.....	44
3.4. Conditions of work in selected sectors and occupations	48
(a) Agriculture.....	48
(b) Construction.....	53
(c) Manufacturing: Sweatshops and migrant workers	55
(d) Services	56
3.5. Most vulnerable groups of workers	58
(a) Women domestic workers	58
(b) Migrant workers in irregular situations	60
(c) Trafficked persons.....	62
3.6. Occupational safety and health issues.....	64
3.7. Integration of migrant workers in host countries	67
3.8. Preliminary conclusions.....	69
Y más....	

Se realiza una síntesis de la literatura migratoria producida durante la década de los noventa en el Estado español, en paralelo con el incremento sostenido de la población inmigrante y con la creciente problematización del fenómeno de la inmigración en nuestro país. Se presentan de forma ordenada En cuanto a las fuentes básicas empleadas para la localización de las obras, éstas han sido: la consulta de la base de datos de la Agencia Española del ISBN, los catálogos informatizados de diferentes bibliotecas universitarias, las bibliografías citadas en diversos libros, artículos e investigaciones, así como las recopilaciones previas realizadas por otros autores

En relación con las investigaciones sobre la inmigración en términos generales la investigación española sobre la inmigración podría ser caracterizada por una notable heterogeneidad temática, una considerable desigualdad en cuanto a las garantías metodológicas y calidad de las mismas, así como un débil soporte teórico fruto de su juventud. Cita el estudio del Colectivo Ioé *Los inmigrantes en España*, publicado como monográfico en el nº 66 de la revista Documentación Social por Cáritas Española como la primera gran investigación a escala nacional sobre la inmigración extranjera en España.

Se trata de investigaciones mayormente cualitativas que contrastan con otros estudios de carácter eminentemente cuantitativo, basados estos últimos en la explotación de datos estadísticos no siempre fáciles de obtener. No obstante, y posiblemente influidos por esas dificultades, son las metodologías cualitativas las que van a adquirir más protagonismo entre los estudios españoles sobre la inmigración, aunque tomando diferentes opciones. Una de las primeras investigaciones cualitativas en profundidad, es el trabajo de Carlos Giménez (1993) *Inmigrantes extranjeros en Madrid*. Sin embargo, por ejemplo, Carlota Solé (1994) opta en *La mujer inmigrante –Madrid, Ministerio Asuntos Sociales–* por centrarse en el estudio del colectivo femenino a nivel estatal, aunque el trabajo de campo esté limitado a puntos concretos de la geografía. Por su parte, el Colectivo Ioé (1995) en *Marroquines a Catalunya* toma como objeto de estudio un colectivo nacional (el de los inmigrantes marroquíes) y lo delimita a un territorio concreto (la comunidad autónoma catalana). Algo similar, esto último, a lo que hace Vicente Gozávez (1995) en el estudio *Inmigrantes marroquíes y senegaleses en la España mediterránea –Valencia, Conselleria de Treball i Afers Socials–*, aunque englobando varias comunidades autónomas, así como Pablo Pumares (1996) en *La integración de los inmigrantes marroquíes. Familias marroquíes en la Comunidad de Madrid –Barcelona, Fundación La Caixa–*. No obstante no faltan las investigaciones orientadas al conjunto del Estado y a un número amplio de colectivos: Eugenia Ramírez (1996). *Inmigrantes en España: vidas y experiencias*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI; Ubaldo Martínez Veiga (1997). *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*. Madrid, Trotta.

También desarrolla e incluye en el estudio ciertos trabajos más especializados sobre colectivos, como sobre inmigración latinoamericana en Madrid, Sector de la Construcción en Madrid, Mujeres Marroquíes en España, Sector de la Hostelería, Sobre la temática de la salud, la bibliografía es escasísima, y en ocasiones resulta opaca (investigaciones sobre el gasto sanitario y la contribución económica de lo inmigrantes no publicadas) o fallida (guías de salud para los inmigrantes descontextualizadas). De entre los pocos títulos publicados recoge los de Olga Solas (1996) *Inmigración. Salud y políticas sociales*. Sevilla, Escuela Andaluza de Salud Pública; María Luisa Esteban y Beatriz Díaz (1997) y *La salud de los inmigrantes extranjeros en el Barrio de San Francisco (Bilbao)*. Bilbao, Tresnak; Francisco Ramos.

D.6--LA VOZ DE LOS INMIGRANTES

JUAN DÍEZ NICOLAS, MARÍA JOSÉ RAMÍREZ LAFITA

Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) 2001

<http://www.oberaxemtas.upcomillas.es/Publicaciones/Libros/voz/voz.htm>

Trata de cubrir el espacio de las investigaciones sobre inmigrantes hasta el momento que priman aquellas dirigidas a conocer las actitudes opiniones o comportamiento de los autóctonos respecto a los inmigrantes, conociendo cómo ven la inmigración los propios protagonistas.

Existe una penuria de investigación al respecto, centrada en determinados estudios de tipo cualitativo para completar alguna tesis doctoral o para determinados informes de administraciones locales o autonómicas.

Existen dificultades para llevar a cabo estudios cualitativos, pues los inmigrantes presentan dificultades de localización y entrevista, a lo que muchos sobre todo los que están en situación irregular no desean ser “encontrados”

Se hizo un primer estudio exploratorio de suficiente amplitud para permitir ciertos análisis estadísticos pero sin pretensiones de muestra representativa, limitándose a las cinco Comunidades Autónomas con mayor número de inmigrantes (Cataluña, Madrid, Canarias, Andalucía y Comunidad Valenciana), seleccionando según procedencia a los tres o cuatro grupos más numerosos en cada comunidad y distribuyendo la 150 entrevistas asignadas según el peso relativo de cada uno de los grupos más numerosos de inmigrantes. El objetivo principal de esta entrevista exploratoria es descubrir diferencias significativas entre grupos de inmigrantes y entre comunidades de recepción. SE solicitó ayuda a las asociaciones de inmigrantes y asociaciones de acogida para que facilitaran el contacto de manera que el equipo entrevistados no interviniese en la selección con el fin de limitar la generación de sesgos. Las entrevistas tuvieron lugar en locales de asociaciones, zonas de reunión de inmigrantes, colas de pasaportes, comisarías, consulados, lugares donde se obtienen permisos de trabajo, lugares de reunión, barrios con gran número de inmigrantes...

La muestra finalmente seleccionada probablemente subestima al inmigrante recién llegado de forma irregular.

Algunos resultados:

- sólo un 4% de los entrevistados tiene menos de estudios primarios o es analfabeto
- población joven (ninguno de más de 50 años)
- nivel de ingresos más bajo (más bajo que el de la población española mayor de 18 años)

Se ha establecido una escala de estatus ocupacional para organizar la información recibida sobre las tareas realizadas en su puesto de trabajo .

Los problemas de orden normativo (esto es, tener una situación regularizada desde el punto de vista legal) es el primer escollo al que deben hacer frente los inmigrantes en España. La obtención del permiso de residencia y trabajo es el primer eslabón de la cadena. El que ambos permisos se obtengan de forma conjunta conduce, la mayoría de las veces, a un callejón sin salida en el que puede estar la explicación de los altísimos niveles de paro que soporta la población inmigrante. Uno de cada dos entrevistados señala que uno de los problemas más importantes en la actualidad es regularizar su situación, y algo más de un tercio contesta que encontrar trabajo. El problema más importante es regularizar su situación sobre el resto de problemas.

En el ámbito laboral es donde mayor discriminación se percibe, en el sentido de que la proporción que nunca ha recibido maltrato o discriminación es del 52% y, en este sentido hay que resaltar que (Cachón, 1999) las prácticas discriminatorias en el mundo laboral no han sido suficientemente estudiadas en la sociedad española. La actividad laboral es el ámbito de su vida donde la población inmigrante se siente más discriminada.

La experiencia migratoria: la decisión de emigrar no suele ser el resultado de una sola causa, más bien se suele corresponder con una realidad multicausal (Colectivo Algarabía, 1999). El deseo de progresar y mejorar de vida, incluso en una sola generación, así como tener la posibilidad de dar una buena educación a sus hijos, son algunos de los motivos que parecen explicar la decisión de emigrar, aunque ellos suponga, en la mayoría de las ocasiones, aceptar unas condiciones de vida y trabajo realmente duras, pero para muchos de ellos, incluso en estas condiciones la situación es todavía mejor que en su país de origen (Vargas Llosa, 2001)

D.7--LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA; UNA VISIÓN DE CONJUNTO. JOAQUÍN ARANGO. FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO. 2006

<http://www.ccoo.es/1mayo/rrlle/pdfs/doc0602.pdf>

Aborda diversos aspectos, desde la valoración del Padrón Municipal de Habitantes como la fuente más fiable para la estimación del tamaño de la población inmigrada (incluyendo las críticas a posibles problemas de la misma), a las características de la inmigración en España (joven, diversa y concentrada en el territorio), en el primer estadio del ciclo migratorio (habla de “*primo-inmigrantes*” e “*inmigrantes derivados*”). Describe el proceso migratorio, los nichos migratorios y sus causas, la situación de irregularidad y explicaciones legales y estructurales a la misma. En un apartado sobre el impacto social, que estima que ha sido poco estudiado, plantea que genera un efecto inmediato en el aumento de las desigualdades sociales; se ocupan puestos de trabajo situados en los escalones inferiores de la escala ocupacional, puestos de baja cualificación y mal remunerados. Apunta la utilización de términos como “underclass” o “etnoclase”.

D.8--INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: INTEGRACIÓN A TRAVÉS DEL TRABAJO Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO. 2006.

<http://www.ccoo.es/1mayo/rille/pdfs/doc0602.pdf>

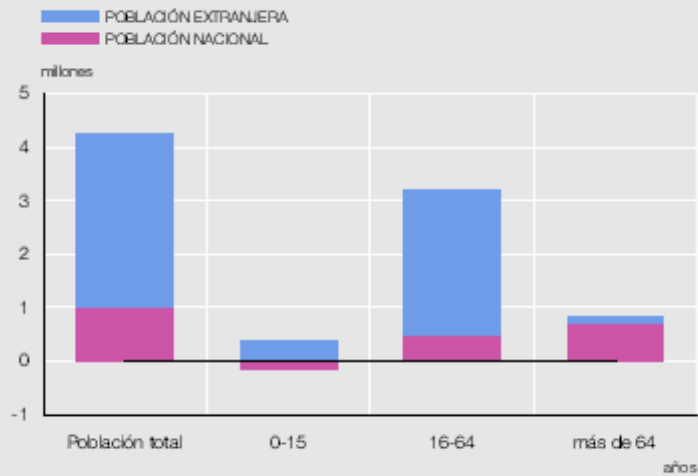
D.9—INFORME ANUAL BANCO DE ESPAÑA. 2005. EN CAPÍTULO 4(LA ECONOMÍA ESPAÑOLA) APARTADO 4 (EL MERCADO DE TRABAJO) (P 129-131)

<http://www.bde.es/informes/be/infanu/2005/inf2005.pdf>

“La concentración de los trabajadores inmigrantes en sectores de productividad inferior a la media ha podido tener un efecto composición negativo sobre el nivel de productividad (véase el gráfico adjunto). Además, los trabajadores inmigrantes son, en promedio, más jóvenes, tienen menor antigüedad laboral y unos niveles educativos más bajos que los trabajadores nacionales ocupados en el mismo sector de actividad, factores que tienden a reducir su productividad en relación con la de los trabajadores nacionales.

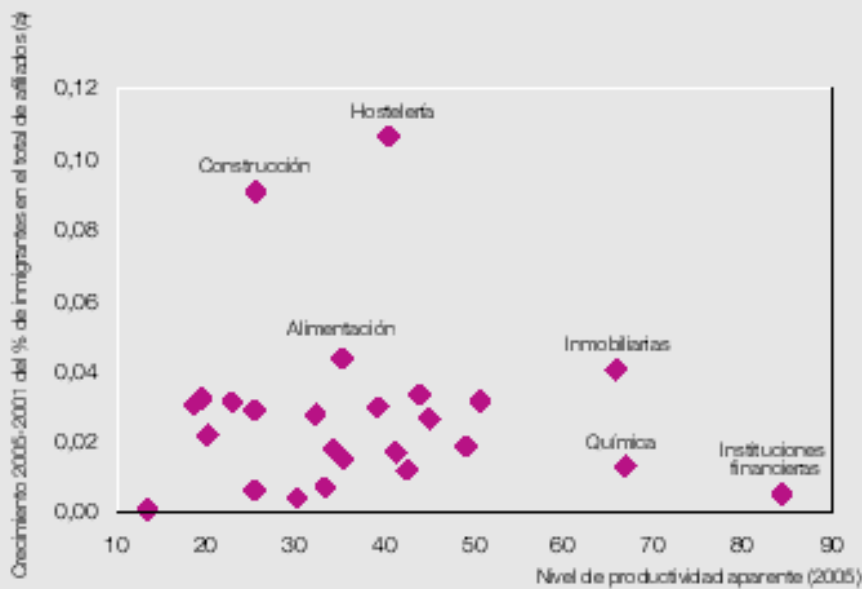
Con el objetivo de analizar la importancia de estos factores en el diferencial de productividad entre nativos e inmigrantes, el cuadro adjunto muestra una estimación de los diferenciales salariales por nacionalidad y cómo se van reduciendo a medida que se tienen en cuenta las características anteriores. Se utiliza el salario como aproximación a la productividad entendiendo que este factor determina, al menos en parte, al primero, y dada la ausencia de información directa sobre la productividad. Cualquier otro factor que determinara el salario y fuera diferencial entre inmigrantes y nativos añadiría una fuente de error a esta interpretación. Se observa en este cuadro que el diferencial salarial entre nativos e inmigrantes es elevado (en torno al 30%²) cuando en la regresión salarial solo se incluyen el sexo, la región y el sector en el que se trabaja. Se observa también que los menores niveles educativos, la mayor juventud y, sobre todo, la menor experiencia laboral de los inmigrantes explican buena parte del diferencial salarial, puesto que este se reduce a menos de un 10% cuando se controla por las diferencias en estas variables en las ecuaciones salariales. En este sentido, el importante papel desempeñado por la experiencia en el trabajo a la hora de explicar los diferenciales salariales por nacionalidad estaría poniendo de manifiesto la importancia del proceso de asimilación e integración laboral de los inmigrantes a la hora de explicar el impacto sobre la productividad a medio y largo plazo de la inmigración.

1 CAMBIO EN LA POBLACIÓN ENTRE 1998 Y 2005



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y Banco de España.

2 PRODUCTIVIDAD E INMIGRACIÓN POR SECTORES ENTRE 2005 Y 2001



En definitiva, la inmigración ha contribuido a elevar el potencial de crecimiento de la economía española, pero, a su vez, las características de los inmigrantes y su mayor peso en el empleo en sectores muy intensivos en trabajo han provocado un efecto corto plazo negativo sobre la productividad, si bien cabe esperar que dicho efecto desaparezca a medida que el proceso de integración y asimilación de la población extranjera progrese adecuadamente.

DIFERENCIAL SALARIAL RESPECTO AL NATIVO CONTROLANDO POR DIFERENCIA DE GÉNERO Y CCAA

%	SEGÚN EL SECTOR DE OCUPACIÓN	(1) + CARACTERÍSTICAS DE EDAD Y EDUCACIÓN	(2) + EXPERIENCIA DENTRO DE LA MISMA EMPRESA
	(1)	(2)	(3)
UE 15	11,0	5,7	13,4
Resto de Europa	-27,2	-17,7	-6,8
Latinoamérica	-31,1	-20,3	-9,2
África	-34,1	-19,0	-9,3

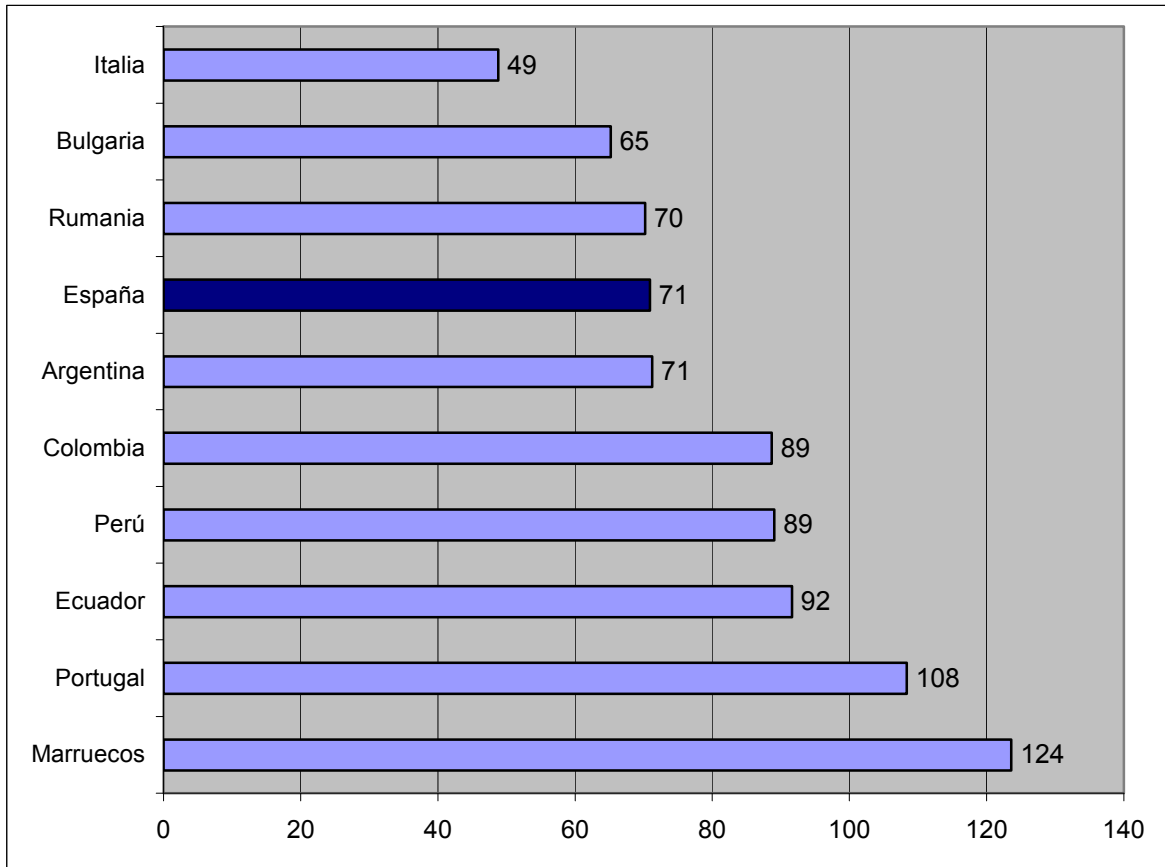
FUENTE: Banco de España, con datos de la EES-2002.

En términos de la CNTR, la remuneración por asalariado del conjunto de la economía redujo apreciablemente su ritmo de crecimiento en 2005, hasta el 2,5%, frente al 3,3% registrado en 2004. De la misma forma, en la economía de mercado, se registró un crecimiento de la remuneración del 2,3%, después de tres años con aumentos muy estables en torno al 3%. Esta evolución de los costes salariales implica que en 2005 se⁵ produjo una deriva salarial negativa superior a 1 pp, por encima de la observada en años recientes. En el contexto de fuerte creación de empleo, que caracteriza la actual fase expansiva de la economía española, la deriva salarial negativa estaría reflejando la existencia de efectos composición, derivados del hecho de que los nuevos empleos creados —que son, en promedio, menos productivos que los existentes— reciben, asimismo, salarios inferiores al salario medio. En este sentido, esta deriva negativa es indicativa de un mayor grado de flexibilidad salarial, que, no obstante, se concentra en un segmento concreto del mercado laboral, en el que predominan los trabajadores con contrato temporal y los inmigrantes. Las características del sistema de negociación colectiva hacen que, en términos

más generales, la evolución de los salarios siga estando alejada de la productividad, a nivel sectorial y a nivel de empresa, siendo este uno de los aspectos que sería conveniente revisar.

En términos reales, los costes laborales reales soportados por las empresas se redujeron en 2005 de forma intensa, como se muestra en el gráfico 4.9, algo que, sin duda, contribuyó al buen comportamiento del empleo, tanto en 2005 como a lo largo del último ciclo económico, en el que las caídas de los salarios reales han sido recurrentes...”

8.2. Anexo 2. Incidencia de lesiones por Accidente de Trabajo según País de Procedencia*. Trabajadores del Régimen General. España, 2005



Por 1000 trabajadores

Fuentes:

Elaboración propia. Istas 2007

Lesiones con baja: Fichero cedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Selección de lesiones en trabajadores del régimen general

Trabajadores Españoles del Régimen General: Situación de trabajadores en alta por régimen y autonomías. Junio de 2005. Último día del mes⁶

⁶ Disponible en:

http://www1.seg-social.es/stpri01/idcplg?IdcService=SS_GET_PAGE&ssDocName=ESTC_000854&ssSourceNodeId=187&ESTILO=1

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. 30 de Junio de 2005. Distribución por países de procedencia.⁷

Nota: se seleccionan los 10 países con mayor número de lesiones notificadas en el régimen general.

⁷ Disponible en

http://www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial/200507/afi_extr_junio_05.pdf

8.3. Anexo 3. Encuesta de Riesgos Psicosociales. Resultados para trabajadores inmigrantes

8.3.1. INTRODUCCIÓN

Las personas inmigrantes constituyen un colectivo heterogéneo, cambiante en los diferentes territorios y tiempos, de procedencias, culturas y experiencias diversas. Actualmente pueden representar cerca del 9% de la población empadronada⁸, mayoritariamente procedentes de países latinoamericanos, africanos y europeos, y residentes sobretudo en Catalunya, Madrid y Andalucía. Como colectivo heterogéneo, destaca el proceso de progresiva feminización, aunque la proporción de mujeres es distinta según el país de origen. Así, mientras las mujeres representan ya cerca de la mitad de la población inmigrante y son mayoritarias entre la originaria de América Latina, son minoría entre la población de origen africano, Europa del este y Asia. La misma heterogeneidad, de países de origen y distribución por sexos se observa en la distribución de los sectores en los que trabajan mayoritariamente: construcción y agricultura los hombres, servicio doméstico y hostelería las mujeres⁹. Sin embargo, como veremos, existen notables diferencias entre clases sociales y país de origen: casi no hay trabajadores agrícolas entre los no manuales, mientras que en la construcción trabajan, sobretudo, inmigrantes no hispanos.

Los resultados que presentamos se obtuvieron a partir del análisis de la Encuesta de Riesgos Psicosociales, que ISTAS realizó entre el 2004 y el 2005. Se trata de una encuesta representativa de la población asalariada en España (ver ficha técnica en anexo para saber más sobre la investigación, métodos y técnicas).

8.3.2. RESULTADOS

Entre las 7650 personas entrevistadas, se encontró que un 9% eran inmigrantes. Las nacionalidades de éstos eran muy diversas pero las más frecuentes eran los ecuatorianos, colombianos, argentinos, marroquíes y rumanos.

Para poder manejar mejor los datos se decidió agrupar las nacionalidades. Los criterios para hacer estas agrupaciones fueron:

⁸ Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es>

⁹ Observatorio Permanente de la inmigración. <http://extranjeros.mtas.es>

- a) Situación geopolítica de los países
- b) Condiciones sociales y laborales una vez en España
- c) Concepciones de salud de las personas
- d) Tratamiento en términos de política de inmigración
- e) Criterio estadístico

Las agrupaciones quedaron de la siguiente manera:

Europa del Este:

Bulgaria
Rumania
Rep. Checa
Polonia

Magreb:

Argelia
Marruecos
Túnez
Sahara

África Occidental:

Senegal
Malí
Guinea
Ghana
Cabo Verde
Congo
Gambia
Guinea Bissau
Nigeria

América Latina I:

Ecuador
Bolivia
Rep. Dominicana
Cuba
Perú

América Latina II:

Colombia
Panamá
México
Venezuela
Brasil
Paraguay

América Latina III:

Argentina
Chile
Uruguay

España

UE-15:

Inglaterra
Bélgica
Portugal
Italia
Suecia
Suiza

Otros:

China
Filipinas
Pakistán
Siria
Ucrania
Otros

Alemania	EUA	Rusia
Holanda		Armenia
Irlanda		Moldavia
Francia		Turquía

Cómo se distribuyen según esta agrupación se muestra en la siguiente tabla:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Europa del Este	56	,7	,7	,7
	Magreb	72	,9	1,0	1,7
	África Occidental	16	,2	,2	1,9
	América Latina I	245	3,2	3,2	5,1
	América Latina II	121	1,6	1,6	6,8
	América Latina III	94	1,2	1,2	8,0
	España	6868	90,2	90,9	98,9
	UE-15	53	,7	,7	99,6

	Otros	30	,4	,4	100,0
	Total	75	99	100,0	
		55	,3		
Perdidos	-99	57	,7		
Total		76	100,0		
		12	0		

Entre los extranjeros, la mayoría provienen de América Latina. A pesar que en un principio pensábamos que era una buena variable para estudiar a los inmigrantes, también es cierto que el poco número de personas que provienen de África occidental (0,2%), de UE-15 (0,7%), de Europa del Este (0,7%) y de Otros países (0,4%), hizo que nos replanteáramos la agrupación de manera por hacer otra que tuviera criterios lógicos y con números suficientes. Desde un principio, teníamos claro que los inmigrantes de países de renta alta y los de renta baja tenían que estudiarse por separado. A nivel sociocultural y de política de inmigración tiene sentido ajuntar los españoles y los UE-15. Un criterio razonable para clasificar a los inmigrantes de países de renta baja es su lengua de origen:

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inmigrante de habla hispana	de no hispana	174	2,3	2,3	2,3
	Inmigrante de habla hispana	de UE-15*	460	6,1	6,1	8,4
	UE-15*		6921	90,9	91,6	100,0
	Total		7555	99,3	100,0	

Perdidos	-99	57	,7
Total		76	10
		12	0,
			0

* UE-15 incluye a España y UE-15.

De los 634 inmigrantes de países de renta baja, el 27,4% no son hispanohablantes.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Total	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta			
	N	%	N	%	N	%		
Mujer	47	27,00%	235	51,30%	341	49,50%	369	49,10%
Hombre	127	73,00%	223	48,70%	348	50,50%	383	50,90%
16-25 años	41	23,60%	96	20,90%	104	15,10%	118	15,60%
26-35 años	76	43,70%	206	44,90%	223	32,40%	252	33,40%
36-45 años	43	24,70%	103	22,40%	207	30,10%	222	29,50%
46-55 años	12	6,90%	47	10,20%	116	16,80%	122	16,20%
55 años y más	2	1,1%	7	1,5%	386	5,6%	395	5,2%

		0%		0%		0%		0%
Estudios básicos no acabados	27	15,80%	40	8,80%	279	4,10%	346	4,60%
Estudios básicos (EGB, primaria, bachiller elemental, etc.)	55	32,20%	132	29,20%	2061	30,20%	2248	30,20%
Estudios secundarios (Bachiller, COU)	43	25,10%	114	25,20%	1305	19,10%	1462	19,60%
FP 1 (Módulo Profesional de Grado Medio)	15	8,80%	26	5,80%	647	9,50%	688	9,20%
FP 2 (Módulo Profesional de Grado Superior)	7	4,10%	45	10,00%	1027	15,00%	1079	14,50%
Estudios superiores (Diplomatura, Licenciatura, Doctorado)	24	14,00%	95	21,00%	1513	22,10%	1632	21,90%

Sólo entre los trabajadores de países de habla hispana, hay más mujeres que hombres. Las diferencias entre hombres y mujeres son muy significativas en los inmigrantes de países de habla no hispana: de cada 10 trabajadores, 3 son mujeres y 7, hombres.

Hay más jóvenes entre los inmigrantes de países de renta baja. A partir de los 45 años, la tendencia se invierte.

La mayoría de trabajadores tiene estudios básicos acabados. Las diferencias se dan sobre todo entre los inmigrantes no hispanos por un lado, y los hispanos y los de la UE-15 por el otro. Los trabajadores con menos estudios son los no hispanos, seguidos por los hispanos. Mientras que entre los no hispanos, el 15,8% no tiene los estudios básicos acabados y sólo un 18% tiene estudios superiores, en los hispanos, los porcentajes son 8,8% y 31%, respectivamente. Entre los UE-15 (países de renta alta), un 4% no ha terminado los estudios básicos y más de 37% tiene estudios superiores.

CARACTERÍSTICAS LABORALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta			Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Directivos asalariados	1	0,6 0%	3	0,7 0%	125	1,8 0%	129	1,7 0%	
Trabajadores técnicos superiores	5	3,0 0%	12	2,6 0%	304	4,4 0%	321	4,3 0%	
Trabajadores técnicos medios	4	2,4 0%	26	5,7 0%	742	10, 80 %	772	10, 30 %	
Supervisores de trabajadores de ejecución	3	1,8 0%	4	0,9 0%	215	3,1 0%	222	3,0 0%	
Trabajadores de ejecución cualificados	67	39, 60 %	122	26, 90 %	250	36, 60 %	269	36, 10 %	
Trabajadores de ejecución	43	25, 40	137	30, 20	181	26, 50	199	26, 70	

semicualificados			%		%		%		%
Trabajadores de ejecución no cualificados	46	27,20%	149	32,90%	1137	16,60%	1332	17,80%	
Agricultura	16	10,20%	12	3,10%	178	2,70%	206	2,90%	
Industria	11	7,00%	36	9,30%	966	14,50%	1013	14,00%	
Construcción	45	28,70%	39	10,10%	526	7,90%	610	8,40%	
Comercio	16	10,20%	55	14,20%	1505	22,50%	1576	21,80%	
Hostelería	24	15,30%	91	23,50%	614	9,20%	729	10,10%	
Servicios a las empresas	13	8,30%	40	10,30%	1002	15,00%	1055	14,60%	
Servicios a la comunidad	14	8,90%	57	14,70%	1653	24,70%	1724	23,90%	

ETT	18	11, 50 %	58	14, 90 %	237	3,5 0%	313	4,3 0%
-----	----	----------------	----	----------------	-----	-----------	-----	-----------

Entre las personas de países de renta alta hay más trabajadores de mayor cualificación (directivos, técnicos, supervisores). Entre los encuestados de países de habla hispana encontramos los porcentajes más altos de trabajadores de ejecución semicualificados o no cualificados. Mientras que entre los trabajadores de la UE-15 un 80% son de ejecución, el porcentaje de éstos entre inmigrantes sube hasta el 90% en hispanos y hasta el 92% en no hispanos.

La distribución de los trabajadores en relación al sector es muy distinta según el país de origen del trabajador. Los inmigrantes de habla no hispana son contratados para trabajar sobre todo en Agricultura y en Construcción. En Hostelería, el grupo mayoritario son los inmigrantes de habla hispana. Los trabajadores de la UE-15 están sobre todo en Industria, Comercio y Servicios a la comunidad. Entre los 313 trabajadores que estaban contratados a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), mayoritariamente son inmigrantes de países de baja renta; un 15% de los inmigrantes de habla hispana, el 11,5% de los no hispanos trabajan para una ETT y el 3,5% de los trabajadores de países de renta alta.

PRÁCTICAS EMPRESARIALES

RELACIÓN LABORAL Y ANTIGÜEDAD

	No hispanos		Hispanos		UE-15		Total	
	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Estabilidad contractual	67	38,50	153	33,30	488	70,60	510	67,60

		%		%		%		%
Precariedad contractual	72	41,40%	184	40,10%	1552	22,40%	1808	24%
Mercantilización contractual	9	5,20%	16	3,50%	263	3,80%	288	3,80%
Sin contrato	26	14,90%	106	23,10%	216	3,10%	348	4,60%
Hasta 6 meses	44	25,40%	133	29,10%	785	11,40%	962	12,80%
Más de 6 meses y hasta 2 años	55	31,80%	177	38,70%	127	18,60%	1509	20,10%
Más de 2 años y hasta 5 años	44	25,40%	117	25,60%	1614	23,50%	1775	23,60%
Más de 5 años y hasta 10 años	18	10,40%	19	4,20%	1219	17,70%	1256	16,70%
Más de 10 años	12	6,90%	11	2,40%	1987	28,90%	2010	26,80%

La estabilidad contractual se existe con mayor frecuencia entre los trabajadores de países de renta alta. En cambio, la precariedad es más frecuente entre los que provienen de países de renta baja.

Entre los encuestados de habla no hispana encontramos el porcentaje mayor de trabajadores a los que se aplica una relación de mercantilización contractual, mientras que es entre los hispanos donde encontramos más relaciones laborales sin contrato.

Las antigüedades son mayores entre los trabajadores de la UE-15. Además de una práctica empresarial, también puede ser debido al hecho que los inmigrantes de países de renta baja lleven pocos años en España y por esta razón tengan antigüedades cortas. También podría deberse a que antes estuvieran trabajando en economía sumergida.

JORNADA

	No hispanos		Hispanos		UE - 15		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hasta 20 horas	9	5,20%	41	9,00%	428	6,20%	478	6,40%
Entre 21 y 30 horas	7	4,00%	43	9,50%	402	5,80%	452	6,00%
Entre 31 y 35 horas	9	5,20%	22	4,80%	610	8,90%	641	8,50%
Entre 36 y 40 horas	100	57,50%	233	51,20%	396	57,30%	429	57,20%
Entre 41 y 45 horas	22	12,60%	36	7,90%	569	8,30%	627	8,30%
46 horas y más	27	15,50%	80	17,60%	915	13,30%	1022	13,60%

Alarga jornada	61	35, 70 %	110	24, 80 %	175	26, 20 %	192	26, 40 %
No alarga jornada	110	64, 30 %	333	75, 20 %	493	73, 80 %	538	73, 60 %
Fijo de mañana de lunes a viernes	23	13, 20 %	68	15, 10 %	123	17, 90 %	132	17, 70 %
Jornada partida de lunes a viernes	76	43, 70 %	138	30, 70 %	261	38 %	283	37, 70 %
Resto de horarios de lunes a viernes	9	5,2 0%	40	8,9 0%	514	7,5 0%	563	7,5 0%
Cualquier horario tanto entre semana como fines de semana y festivos	66	37, 90 %	204	45, 30 %	252	36, 60 %	279	37, 20 %
No puede decidir el horario	120	70, 20 %	385	85, 20 %	541	78, 80 %	592	79, 00 %
Puede decidir el horario	51	29, 80 %	67	14, 80 %	145	21, 20 %	157	21, 00 %

Exigencias de alargar jornada y de cambiar de horario	12	7,8 0%	31	7,3 0%	436	7,0 0%	479	7,0 0%
Exigencias de alargar jornada	40	26, 00 %	74	17, 50 %	123 1	19, 60 %	134 5	19, 60 %
Exigencia de cambio de horario	21	13, 60 %	84	19, 80 %	106 7	17, 00 %	117 2	17, 10 %
No exigencias de alargar jornada ni de cambiar de horario	81	52, 60 %	235	55, 40 %	353 9	56, 40 %	385 5	56, 30 %

Los hispanos son los que más se contratan para trabajar en jornadas reducidas (hasta 30 horas). Los trabajadores que más se contratan para hacer más de 45 horas son sobre todo hispanos.

Los trabajadores que más tienen que alargar jornada son los hispanos.

Los inmigrantes no hispanos son contratados para trabajar sobre todo en jornada partida de lunes a viernes. Los encuestados hispanos son contratados para que trabajen principalmente en el resto de horarios (turnos de tarde, de noche, rotatorios o horario irregular) de lunes a viernes y en jornadas que incluyen fines de semana y festivos. Los trabajadores de la UE-15 son los que más se contratan para trabajar de mañana de lunes a viernes.

Sea cual sea el país de origen del trabajador, la gran mayoría no tiene derecho a decidir en qué horario trabaja. Los que menos pueden hacerlo son los hispanos, con un 85%.

No hay diferencias significativas en relación a las exigencias de disponibilidad. Más de la mitad de los trabajadores no se les exige ni que alarguen jornada ni que cambien de horario. Los inmigrantes no hispanos se les exigen más que alarguen jornada, mientras que son los trabajadores hispanos a quienes más se les exige que cambien de horario.

DISEÑO DEL TRABAJO¹

	No hispanos		Hispanos		UE - 15		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin participación	37	21,90%	117	25,90%	129	18,90%	144	19,30%
Participación limitada a la consulta	27	16,00%	92	20,40%	143	21,00%	155	20,80%
Participación no reconocida o implícita	29	17,20%	65	14,40%	116	17,10%	126	16,90%
Participación relativamente reconocida	41	24,30%	89	19,70%	114	16,70%	127	17,10%
Participación reconocida o expresa	35	20,70%	88	19,50%	181	26,40%	193	25,90%

¹ Sin participación (No puede decidir qué métodos o instrumentos de trabajo usar y no se le consulta cómo hacer el producto o servicio); Participación limitada a la consulta (No puede decidir pero se le consulta algunas veces o siempre); Participación no reconocida o implícita (Puede decidir algunas veces o siempre pero no se le consulta); Participación relativamente reconocida (Puede decidir algunas veces o siempre y se le consulta algunas veces); Participación reconocida o expresa (Puede decidir algunas veces o siempre y se le consulta siempre).

Un poco más de una cuarta parte de los encuestados dice que en el día a día se le consulta y puede decidir, pero al 19% no accede a formas de participación directa.

Los trabajadores quienes menos formas de participación directa tienen son los hispanos. Las formas de participación consultiva y delegativa son más frecuentes entre los trabajadores de países de renta alta. los europeos tienen mayor acceso a las formas de participación consultiva se aplican más a, mientras que las formas de participación delegativa y consultiva algunas veces son más frecuente entre los no hispanos.

SALARIO

	No hispanos		Hispanos		UE - 15		Total	
	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Hasta 601 €	19	12,20%	80	18,10%	693	11,10%	792	11,60%

De 602 a 902 €	69	44, 20 %	214	48, 30 %	246 3	39, 40 %	274 6	40, 10 %
De 903 a 1202 €	39	25, 00 %	91	20, 50 %	147 1	23, 50 %	160 1	23, 40 %
De 1203 a 1503 €	18	11, 50 %	44	9,9 0%	984	15, 70 %	104 6	15, 30 %
A partir de 1504 €	11	7,1 0%	14	3,2 0%	646	10, 30 %	671	9,8 0%
Salario fijo	146	85, 40 %	377	82, 50 %	588 8	85, 90 %	641 1	85, 70 %
Flexibilización hasta el 10%	4	2,3 0%	15	3,3 0%	203	3,0 0%	222	3,0 0%
Flexibilización entre el 11 y el 25%	6	3,5 0%	15	3,3 0%	187	2,7 0%	208	2,8 0%
Flexibilización de más del 25%	15	8,8 0%	50	10, 90 %	575	8,4 0%	640	8,6 0%
Salario fijo	146	88, 00	377	84, 70	588	87, 70	641	87, 60

		%		%	8	%	1	%
Flexibilización basada en resultados colectivos	8	4,8 0%	29	6,5 0%	239	3,6 0%	276	3,8 0%
Flexibilización basada en resultados individuales	12	7,2 0%	35	7,9 0%	498	7,4 0%	545	7,4 0%
Flexibilización basada en criterios arbitrarios	0	0,0 0%	4	0,9 0%	85	1,3 0%	89	1,2 0%
Salario justo	32	20, 50 %	69	15, 80 %	189 4	30, 40 %	199 5	29, 30 %
Salario injusto	124	79, 50 %	369	84, 20 %	433 2	69, 60 %	482 5	70, 70 %
Salario digno	68	43, 60 %	149	33, 60 %	310 1	49, 60 %	331 8	48, 40 %
Salario no digno	88	56, 40 %	294	66, 40 %	315 6	50, 40 %	353 8	51, 60 %
Cobra menos de lo que le corresponde	26	16, 90 %	49	11, 80 %	657	9,9 0%	732	10, 20 %

Cobra según el trabajo realizado	128	83,10%	365	88,20%	596	5	90,10%	645	8	89,80%
----------------------------------	-----	--------	-----	--------	-----	---	--------	-----	---	--------

Entre un 50 y un 66% de los trabajadores cobran menos de 903€. Los que menos cobran son los inmigrantes de habla no hispana; un 18% cobran hasta 601€ y sólo el 3,2% cobran más de 1503€. El 10,3% de los trabajadores de la UE-15 cobran a partir de 1504€.

La gran mayoría de los trabajadores (más del 80%) tienen estabilidad salarial. Los trabajadores a quienes más se les aplica flexibilización salarial son los hispanos. Entre los trabajadores a los que se les aplica flexibilización salarial, lo más frecuente es que ésta sea superior al 25%, sobre todo entre los hispanos; y que esté basada en resultados individuales. Es entre los hispanos donde encontramos el porcentaje más alto de trabajadores a quienes se les aplica flexibilización salarial basada en resultados colectivos.

Los trabajadores hispanos son los que con mayor frecuencia declaran que su salario es injusto y no digno.

Los trabajadores de países no hispanos son los que con más frecuencia cobran menos de lo que les correspondería por el trabajo realizado.

INCONSISTENCIA DE ESTATUS

	No hispanos		Hispanos		UE-15		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Estudios y trabajo básicos	63	40,40%	122	29,50%	204	30,90%	223	0	31,00%

Estudios básicos trabajo inferior	7	4,5 0%	30	7,3 0%	174	2,6 0%	211	2,9 0%
Estudios y trabajo medios	45	28, 80 %	104	25, 20 %	243 3	36, 80 %	258 2	35, 90 %
Estudios medios trabajo inferior	17	10, 90 %	68	16, 50 %	477	7,2 0%	562	7,8 0%
Estudios superiores y trabajo	14	9,0 0%	49	11, 90 %	123 3	18, 60 %	129 6	18, 00 %
Estudios superiores trabajo inferior	10	6,4 0%	40	9,7 0%	256	3,9 0%	306	4,3 0%

Sea cual sea el nivel formativo del trabajadores, siempre son los trabajadores de habla hispana los que más inconsistencia de estatus existe, es decir, son los que más sufren el hecho de trabajar en un nivel inferior a su formación.

En resumen,

TRABAJADORES DE PAÍSES DE HABLA NO HISPANA

- el 73% son hombres
- son los más jóvenes
- son los que tienen menos estudios
- son contratados con menos frecuencia como directivos y como técnicos medios, y son contratados con mayor frecuencia como trabajadores de ejecución cualificados
- son contratados con menos frecuencia para trabajar en industria, comercio y servicios a las empresas y a la comunidad; y con mayor frecuencia para trabajar en agricultura y en la construcción
- son a quienes más se les aplica la mercantilización contractual (autónomos dependientes)
- son los trabajadores que más se les contrata para jornadas de más de 40 horas
- son los que más alargan jornada
- son los que menos se les contratan para trabajar de mañana de lunes a viernes y en resto de horarios (de tarde, de noche, en turnos rotatorios y horario irregular), y los que más se les contrata para jornada partida de lunes a viernes
- son los que tienen más poder de decisión sobre su horario de trabajo
- son quienes más se les exige que cambien de horario y que alarguen jornada, pero sobre todo que alarguen jornada
- son quienes tienen mayor acceso a formas de participación relativamente reconocida- puede decidir algunas veces o siempre los métodos o instrumentos a utilizar y se le consulta algunas veces cómo hacer el producto o el servicio
- son los que con más frecuencia cobran menos de lo que les correspondería por su trabajo

TRABAJADORES DE PAÍSES DE HABLA HISPANA

- es el único colectivo donde hay más mujeres
 - son los que con menos frecuencia se contratan como técnicos superiores y supervisores; y con más frecuencia como trabajadores
-

-
- de ejecución semicualificados y no cualificados
- son los trabajadores que más son contratados en hostelería y los que más trabajan para una ETT
 - son a quienes más se les aplica la relación laboral sin contrato y a quienes menos se les aplica estabilidad contractual
 - son los que tienen menos antigüedad en la empresa
 - son los que más son contratados para trabajar jornadas de menos de 20 horas y en jornadas de más de 45 horas
 - son los que menos alargan jornada
 - son los que menos se les contrata para trabajar en jornada partida de lunes a viernes y los que más se les contrata para trabajar en cualquier horario tanto entre semana como fines de semana y festivos
 - son los que menos pueden decidir el horario en qué trabajan
 - son a quienes más se les exige que cambien de horario
 - son quienes menos tienen menos posibilidades de participación directa, ya sea delegativa- puede decidir qué métodos o instrumentos de trabajo usa- o consultiva – se le consulta sobre cómo hacer el producto o servicio-
 - son los que menos cobran (el 18% cobra menos de 602€)
 - son a quienes más se les aplica flexibilización salarial
 - son los que más declaran que su salario no es justo (respeto a las horas trabajadas) y no digno (en relación a si les permite cubrir las necesidades básicas)
 - son los que más realizan un trabajo que está por debajo de su nivel formativo

TRABAJADORES DE PAÍSES DE RENTA ALTA

- son los mayores
 - son los que menos se contratan como trabajadores de ejecución no cualificados y a quienes más se contratan como directivos, técnicos y supervisores
 - son los trabajadores que más se contratan en industria, en comercio y servicios a las empresas y a la comunidad; y los que menos se contratan en agricultura, construcción y hostelería. Son los que menos son contratados a través de una ETT
 - son a quienes más se les aplica la estabilidad contractual
 - son los que tienen mayores antigüedades
 - son a los que menos se les contrata para trabajar en jornadas largas
 - son a quienes más se les contrata para trabajar de mañanas de lunes a viernes
 - son a quienes más se les aplica formas de participación directa, tanto delegativa como consultiva
 - son los que más cobran (el 10,3% cobra a partir de 1504€)
 - son los que más declaran que su salario es justo y es digno
 - son los para los que con más frecuencia hay correspondencia entre su salario y el trabajo realizado
-

OBSERVACIONES

- los hispanos y los trabajadores de la UE-15 son los que tienen más estudios superiores
- los trabajadores de países de renta baja son a quienes más se les aplica la precariedad contractual
- las mayores diferencias en flexibilización salarial se encuentran en flexibilizaciones de más del 25% (entre los hispanos son casi el 11%, mientras que entre los no hispanos son el 8,8% y el 8,4% de los de la UE-15) y en las flexibilizaciones basadas en resultados colectivos (el 6,5% de los hispanos, el 4,8% de los no hispanos y el 3,6% entre los de la UE-15)

Teniendo en cuenta que un eje de segregación de las prácticas empresariales es la clase social (entendida como ocupación), queríamos ver qué pasaba si agrupábamos los trabajadores en:

	No hispanos		Hispanos		UE-15		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajadores técnicos, directivos y mandos	13	7,70%	45	9,00%	38	6,00%	44	9,30%
Trabajadores de ejecución	156	92,30%	40	8,00%	54	8,40%	46	9,70%

	3	8	1	5	7	2	7
	0		0	6	0	0	0
	%		%		%		%

Esta clasificación se basa según el trabajo que tiene en España y no según su formación o su trabajo en el país de origen. Como hemos visto antes, los trabajadores de países de habla hispana son los que menos trabajan según su nivel formativo.

Mientras que entre los trabajadores que provienen de países de renta baja más del 90% ocupan puestos de trabajo de ejecución, entre los trabajadores de la UE-15 son menos del 80%.

Según qué práctica empresarial estudiamos, vimos que la clase social tenía mayor peso que el país de origen. Por ejemplo, en el caso del salario, si miramos qué pasa entre los trabajadores según el país/área de origen,

	No hispanos		Hispanos		UE - 15	
	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Hasta 601 €	19	12,20%	80	18,10%	693	11,10%
De 602 a 902 €	69	44,20%	214	48,30%	2463	39,40%
De 903 a 1202 €	39	25,00%	91	20,50%	1471	23,50%

		%		%		%
De 1203 a 1503 €	18	11, 50 %	44	9,9 0%	984	15, 70 %
A partir de 1504 €	11	7,1 0%	14	3,2 0%	646	10, 30 %

y si miramos, qué pasa entre los trabajadores según la clase social,

	Trabajadores técnicos, directivos y mandos		Trabajadores de ejecución	
	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Hasta 601 €	84	6,40%	704	12, 80 %
De 602 a 902 €	230	17,50%	250 5	45, 50 %
De 903 a 1202 €	286	21,80%	130 1	23, 60 %
De 1203 a 1503 €	323	24,60%	717	13, 00

				%
A partir de 1504 €	391	29,80%	277	5,0 0%

Las diferencias son más notables si tenemos en cuenta la clase social que el qué país/zona de origen . Esto no quiere decir que no existan diferencias entre los trabajadores según su país.

TRABAJADORES NO MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	1	8%	17	39%	629	45%	652	45%
Hombre	12	92%	27	61%	754	55%	797	55%
16-25 años	2	15%	10	23%	137	10%	150	10,40%
26-35 años	4	31%	17	39%	457	33%	481	33,20%
36-45 años	6	46%	12	27%	461	33%	481	33,20%
46-55 años	0	0%	4	9%	262	19%	269	18,60%
56 años y más	1	8%	1	2%	66	5%	68	4,7%

									0%
Estudios básicos no acabados	0	0%	0	0%	5	0%	5	0,30%	
Estudios básicos (EGB, primaria, bachiller elemental, etc.)	0	0%	1	2%	108	8%	109	7,60%	
Estudios secundarios (Bachiller, COU)	4	31%	8	18%	150	11%	165	11,40%	
FP 1 (Módulo Profesional de Grado Medio)	1	8%	3	7%	57	4%	62	4,30%	
FP 2 (Módulo Profesional de Grado Superior)	0	0%	5	11%	205	15%	210	14,60%	
Estudios superiores (Diplomatura, Licenciatura, Doctorado)	8	62%	28	62%	851	62%	892	61,80%	
Agricultura	0	0%	0	0%	19	1%	19	1,30%	
Industria	1	8%	3	7%	152	11%	159	11,10%	
Construcción	1	8%	2	5%	67	5%	70	4,9	

								0%
Comercio	1	8%	3	7%	128	9%	134	9,40%
Hostelería	3	23%	5	11%	48	4%	56	3,90%
Servicios a las empresas	2	15%	3	7%	216	16%	221	15,50%
Servicios a la comunidad	4	31%	24	55%	714	52%	746	52,20%
ETT	1	8%	4	9%	18	1%	23	1,60%

TRABAJADORES NO MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad contractual hasta 5 años	3	23%	20	44%	387	28%	411	28,40%
Estabilidad contractual con más de 5 años	2	15%	1	2%	716	52%	752	50,20%
Temporalidad contractual hasta 5 años	4	31%	12	27%	181	13%	198	13,70%
Temporalidad contractual con más de 5 años	0	0%	0	0%	18	1%	18	1,20%
Mercantilización contractual hasta 5 años	1	8%	4	9%	31	2%	37	2,60%
Mercantilización contractual con más de 5 años	1	8%	0	0%	20	1%	21	1,50%
Sin contrato hasta 5 años	1	8%	7	16%	16	1%	24	1,7%

años				%				0%
Sin contrato con más de 5 años	1	8%	1	2%	9	1%	11	0,80%
Nunca ha tenido contrato temporal	8	62%	16	36%	825	60%	857	59,40%
Máximo 6 meses de contrato temporal	0	0%	12	27%	135	10%	147	10,20%
Más de 6 meses hasta 2 años de contrato temporal	5	38%	10	22%	238	17%	253	17,50%
Más de 2 años hasta 5 años de contrato temporal	0	0%	6	13%	118	9%	124	8,60%
Más de 5 años hasta 10 años de contrato temporal	0	0%	0	0%	45	3%	46	3,20%
Más de 10 años de contrato temporal	0	0%	1	2%	15	1%	16	1,10%
Hasta 20 horas	0	0%	5	11%	88	6%	93	6,40%
Entre 21 y 30 horas	1	8%	9	20%	116	8%	128	8,90%

				%				0%
Entre 31 y 35 horas	0	0%	1	2%	197	14%	199	13,80%
Entre 36 y 40 horas	9	69%	22	50%	721	52%	757	52,50%
Entre 41 y 45 horas	1	8%	2	5%	94	7%	97	6,70%
46 horas y más	2	15%	5	11%	160	12%	168	11,70%
Alargan jornada	3	27%	13	30%	330	25%	348	24,90%
No alargan jornada	8	73%	30	70%	1002	75%	1047	75,10%

TRABAJADORES NO MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fijo de mañana	1	8%	11	24%	369	27%	385	26,50%
Jornada partida	5	38%	14	31%	731	53%	755	52%
Fijo de tarde	0	0%	3	7%	62	4%	65	4,50%
Fijo de noche	0	0%	1	2%	13	1%	14	1%
Turnos rotatorios	2	15%	4	9%	110	8%	116	8%
Horario irregular	5	38%	12	27%	99	7%	116	8%
Fijo de mañana de lunes a viernes	0	0%	10	22%	320	23%	333	23%
Jornada partida de lunes a viernes	4	31%	10	22%	601	43%	619	42,70%

Resto de horarios de lunes a viernes	2	15 %	7	16 %	129	9%	138	9,50%
Cualquier horario, jornada con fines de semana y festivos	7	54 %	18	40 %	332	24 %	359	24,80 %
No me cambian de horario	10	91 %	26	90 %	1018	92 %	1062	92,40 %
Me cambian de horario y me avisan con un máximo de 2 días	1	9%	1	3%	20	2%	22	1,90%
Me cambian de horario y me avisan entre 3 y 7 días antes	0	0%	2	7%	26	2%	28	2,40%
Me cambian de horario y me avisan 8 días antes o más	0	0%	0	0%	37	3%	37	3,20%
Máxima exigencia de disponibilidad	1	9%	6	14 %	77	6%	84	6,40%
Exigencias a través de alargamiento de jornada	2	18 %	7	16 %	241	19 %	251	19,20 %
Exigencia a través de	1	9%	13	30	184	15	198	15,20

cambio de horario				%		%		%
Nulas exigencias de disponibilidad	7	64 %	17	40 %	741	60 %	772	59, 20 %
No puede decidir el horario	5	38 %	39	87 %	997	72 %	104 9	72, 70 %
Puede decidir el horario	8	62 %	6	13 %	379	28 %	394	27, 30 %

TRABAJADORES NO MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 601 €	0	0%	9	20%	75	6%	84	6,40%
De 602 a 902 €	4	36%	11	24%	213	17%	230	17,50%
De 903 a 1202 €	4	36%	8	18%	272	22%	286	21,80%
De 1203 a 1503 €	0	0%	11	24%	312	25%	323	24,60%
A partir de 1504 €	3	27%	6	13%	380	30%	391	29,80%
Salario fijo	8	62%	33	73%	1208	87%	1258	86,90%

Hasta un 10% del salario es variable	0	0%	2	4%	38	3%	40	2,8 0%
Entre 11% y 25% del salario es variable	1	8%	1	2%	34	2%	36	2,5 0%
Más del 25% del salario es variable	4	31 %	9	20 %	101	7%	114	7,9 0%
Salario fijo	8	67 %	33	77 %	120 8	90 %	125 8	89, 30 %
Variabilidad salarial basada en resultados colectivos	2	17 %	4	9%	50	4%	56	4%
Variabilidad salarial basada en resultados individuales	2	17 %	5	12 %	67	5%	74	5,3 0%
Variabilidad salarial basada en criterios arbitrarios	0	0%	1	2%	20	1%	21	1,5 0%
Salario justo	3	27 %	17	39 %	781	63 %	804	61, 70 %

Salario injusto	8	73 %	27	61 %	462	37 %	500	38, 30 %
Salario digno (a partir de 903€)	7	64 %	25	56 %	964	77 %	1000	76, 10 %
Salario no digno (menos de 903€)	4	36 %	20	44 %	288	23 %	314	23, 90 %
Nivel salarial incorrecto	2	15 %	6	14 %	108	8%	117	8,2 0%
Nivel salarial correcto	11	85 %	38	86 %	1249	92 %	1306	91, 80 %

TRABAJADORES NO MANUALES

Total	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta			
	Fre cuen cia	Por cen taje	Fre cuen cia	Por cen taje	Fre cuen cia	Por cen taje	Fre cuen cia	Por cen taje
Sin participación: no puede decidir y no se le consulta	0	0%	2	4%	139	10%	141	9,80%
Participación limitada a la consulta: no puede decidir pero se le consulta algunas veces o siempre	2	17%	10	22%	210	15%	226	15,70%
Participación no reconocida o implícita: puede decidir algunas veces o siempre pero no se le consulta	3	25%	4	9%	230	17%	238	16,50%
Participación relativamente reconocida: puede decidir algunas veces o siempre y se le consulta algunas veces	5	42%	5	11%	212	15%	223	15,50%
Participación reconocida o expresa: puede decidir algunas veces o siempre y se le consulta	2	17%	24	53%	584	42%	613	42,50%

siempre

No hace otras tareas	9	69 %	38	84 %	116 9	85 %	122 2%	84, 70 %
Hace otras tareas de nivel superior	0	0%	1	2%	54	4%	56 %	3,9 0%
Hace otras tareas de nivel inferior	2	15 %	1	2%	46	3%	50 %	3,5 0%
Hace otras tareas del mismo nivel	2	15 %	5	11 %	106	8%	114 %	7,9 0%
El trabajo está por encima de su nivel formativo	0	0%	2	4%	51	4%	53 %	3,7 0%
El trabajo está al nivel que corresponde	9	69 %	28	62 %	123 8	89 %	128 4%	88, 40 %
El trabajo está por debajo de su nivel	4	31 %	14	31 %	79	6%	97 %	6,7 0%
No lo sabe	0	0%	1	2%	17	1%	18 %	1,2 0%

TRABAJADORES MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	45	29%	214	53%	275	51%	304	50,30%
Hombre	111	71%	193	47%	268	49%	300	49,70%
16-25 años	38	24%	85	21%	896	16%	102	16,90%
26-35 años	70	45%	186	46%	175	32%	202	33,40%
36-45 años	37	24%	89	22%	159	29%	173	28,70%
46-55 años	10	6%	42	10%	888	16%	949	15,70%

56 años y más	1	1%	6	1%	315	6%	326	5,40%
Estudios básicos no acabados	27	18%	40	10%	270	5%	338	5,70%
Estudios básicos (EGB, primaria, bachiller elemental, etc.)	53	35%	127	32%	1930	36%	2124	35,50%
Estudios secundarios (Bachiller, COU)	38	25%	106	27%	1133	21%	1285	21,50%
FP 1 (Módulo Profesional de Grado Medio)	14	9%	23	6%	586	11%	630	10,50%
FP 2 (Módulo Profesional de Grado Superior)	6	4%	39	10%	817	15%	873	14,60%
Estudios superiores (Diplomatura, Licenciatura, Doctorado)	15	10%	65	16%	642	12%	727	12,20%
Agricultura	16	11%	12	4%	150	3%	178	3,10%

Industria	9	6%	33	10%	802	15%	847	14,70%
Construcción	44	31%	37	11%	450	9%	534	9,20%
Comercio	15	11%	51	15%	1368	26%	1448	25,10%
Hostelería	21	15%	85	25%	560	11%	672	11,60%
Servicios a las empresas	11	8%	35	10%	782	15%	836	14,50%
Servicios a la comunidad	9	6%	33	10%	920	18%	967	16,80%
ETT	16	11%	54	16%	217	4%	291	5%

TRABAJADORES MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad contractual hasta 5 años	44	28 %	108	27 %	160	30 %	177	29,50 %
Estabilidad contractual con más de 5 años	16	10 %	22	5%	209	39 %	215	35,70 %
Temporalidad contractual hasta 5 años	61	39 %	164	41 %	120	22 %	144	24 %
Temporalidad contractual con más de 5 años	4	3%	4	1%	114	2%	122	2%
Mercantilización contractual hasta 5 años	6	4%	9	2%	67	1%	83	1,40%
Mercantilización contractual con más de 5 años	1	1%	2	0%	140	3%	145	2,40%

Sin contrato hasta 5 años	20	13 %	95	24 %	134	2%	249	4,10%
Sin contrato con más de 5 años	3	2%	0	0%	51	1%	54	0,90%
Nunca ha tenido contrato temporal	65	43 %	185	46 %	2823	52 %	3099	51,60%
Máximo 6 meses de contrato temporal	24	16 %	54	13 %	690	13 %	771	12,80%
Más de 6 meses hasta 2 años de contrato temporal	44	29 %	120	30 %	1014	19 %	1189	19,80%
Más de 2 años hasta 5 años de contrato temporal	16	11 %	41	10 %	608	11 %	668	11,10%
Más de 5 años hasta 10 años de contrato temporal	2	1%	4	1%	176	3%	185	3,10%
Más de 10 años de contrato temporal	1	1%	1	0%	92	2%	94	1,60%
Hasta 20 horas	8	5%	35	9%	334	6%	378	6,30%

Entre 21 y 30 horas	6	4%	34	8%	280	5%	321	5,30%
Entre 31 y 35 horas	8	5%	21	5%	406	7%	436	7,20%
Entre 36 y 40 horas	91	58%	208	51%	3202	59%	3534	58,50%
Entre 41 y 45 horas	19	12%	32	8%	467	9%	525	8,70%
46 horas y más	24	15%	74	18%	744	14%	846	14%
Alargan jornada	58	37%	95	24%	1398	26%	1570	26,70%
No alargan jornada	97	63%	299	76%	3887	74%	4311	73,30%

TRABAJADORES MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fijo de mañana	30	19%	100	25%	1251	23%	1384	22,90%
Jornada partida	104	67%	206	51%	3144	58%	3492	57,70%
Fijo de tarde	6	4%	34	8%	202	4%	243	4%
Fijo de noche	3	2%	13	3%	90	2%	106	1,80%
Turnos rotatorios	6	4%	20	5%	406	7%	436	7,20%
Horario irregular	7	4%	30	7%	349	6%	387	6,40%
Fijo de mañana de lunes a viernes	23	15%	57	14%	901	17%	984	16,30%
Jornada partida de	70	45%	125	31%	199	37%	221	36,

lunes a viernes		%		%	3	%	2	70 %
Resto de horarios de lunes a viernes	6	4%	32	8%	378	7%	418	6,9 0%
Cualquier horario, jornada con fines de semana y festivos	57	37 %	184	46 %	216 0	40 %	241 9	40, 10 %
No me cambian de horario	109	93 %	290	91 %	385 8	92 %	429 6	91, 90 %
Me cambian de horario y me avisan con un máximo de 2 días	6	5%	14	4%	121	3%	141	3%
Me cambian de horario y me avisan entre 3 y 7 días antes	2	2%	9	3%	111	3%	122	2,6 0%
Me cambian de horario y me avisan 8 días antes o más	0	0%	6	2%	110	3%	117	2,5 0%
Máxima exigencia de disponibilidad	11	8%	25	7%	354	7%	394	7,1 0%
Exigencias a través de alargamiento de	38	27 %	65	17 %	972	20 %	108 9	19, 70

jornada									%
Exigencia a través de cambio de horario	20	14 %	69	18 %	866	17 %	957	17,30 %	
Nulas exigencias de disponibilidad	70	50 %	216	58 %	2769	56 %	3080	55,80 %	
No puede decidir el horario	113	74 %	340	85 %	4356	80 %	4847	80,50 %	
Puede decidir el horario	40	26 %	60	15 %	1063	20 %	1175	19,50 %	

TRABAJADORES MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 601 €	18	13 %	69	18 %	613	12 %	704	12,80 %

De 602 a 902 €	64	45 %	201	51 %	221 9	45 %	250 5	45, 50 %
De 903 a 1202 €	33	23 %	81	21 %	118 2	24 %	130 1	23, 60 %
De 1203 a 1503 €	18	13 %	32	8%	662	13 %	717	13 %
A partir de 1504 €	8	6%	8	2%	259	5%	277	5%
Salario fijo	135	88 %	337	83 %	462 1	86 %	513 3	85, 50 %
Hasta un 10% del salario es variable	4	3%	13	3%	165	3%	185	3,1 0%
Entre 11% y 25% del salario es variable	4	3%	14	3%	149	3%	168	2,8 0%
Más del 25% del salario es variable	11	7%	41	10 %	462	9%	516	8,6 0%
Salario fijo	135	90 %	337	85 %	462 1	87 %	513 3	87, 20 %

Variabilidad salarial basada en resultados colectivos	5	3%	25	6%	187	4%	219	3,70%
Variabilidad salarial basada en resultados individuales	10	7%	30	8%	422	8%	464	7,90%
Variabilidad salarial basada en criterios arbitrarios	0	0%	3	1%	63	1%	68	1,20%
Salario justo	28	20%	51	13%	1091	22%	1177	21,50%
Salario injusto	113	80%	336	87%	3823	78%	4302	78,50%
Salario digno (a partir de 903€)	59	42%	121	31%	2103	43%	2295	41,70%
Salario no digno (menos de 903€)	82	58%	270	69%	2832	57%	3209	58,30%

Nivel salarial incorrecto	24	18 %	42	12 %	539	10 %	610	10,60 %
Nivel salarial correcto	113	82 %	322	88 %	4651	90 %	5125	89,40 %

TRABAJADORES MANUALES

	Países de habla no hispana		Países de habla hispana		Países de renta alta			Total
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin participación: no puede decidir y no se le consulta	36	24%	114	29%	113	21%	129	21,50%
Participación limitada a la consulta: no puede decidir pero se le consulta algunas veces o siempre	25	16%	81	20%	121	22%	132	22,10%
Participación no reconocida o implícita: puede decidir algunas veces o siempre pero no se le consulta	24	16%	60	15%	925	17%	101	17%
Participación relativamente reconocida: puede decidir algunas veces o siempre y se le consulta algunas veces	36	24%	82	21%	928	17%	105	17,60%
Participación reconocida o expresa: puede decidir algunas veces o siempre y se le	31	20%	62	16%	119	22%	130	21,80%

consulta siempre

No hace otras tareas	135	87 %	343	85 %	470 1	87 %	522 3%	87, 20 %
Hace otras tareas de nivel superior	3	2%	8	2%	100	2%	112 %	1,9 0%
Hace otras tareas de nivel inferior	3	2%	19	5%	168	3%	190 %	3,2 0%
Hace otras tareas del mismo nivel	14	9%	32	8%	417	8%	464 %	7,7 0%
El trabajo está por encima de su nivel formativo	5	3%	8	2%	129	2%	143 %	2,4 0%
El trabajo está al nivel que corresponde	107	69 %	238	58 %	430 9	79 %	469 0%	77, 30 %
El trabajo está por debajo de su nivel	29	19 %	124	30 %	818	15 %	979 %	16, 1
No lo sabe	15	10 %	38	9%	199	4%	254 %	4,2 0%

TRABAJADORES DE HABLA NO HISPANA

Trabajadores técnicos, directivos y mandos

- Más del 90% son hombres
- El 46% son menores de 36 años
- No hay ningún trabajador de habla no hispana que no haya terminado los estudios básicos y el 62% tiene estudios superiores
- Trabajan sobre todo en servicios a la comunidad (31%), en hostelería (23%) y en servicios a las empresas (15%)
- Es más frecuente que se les aplique mercantilización contractual, estabilidad con más de 5 años y relación sin contrato con larga antigüedad
- El 62% de ellos nunca ha sido contratado temporalmente
- El 8% trabaja hasta 35 horas, el 69% trabaja entre 36 y 40 horas y el 23% trabaja más de 40 horas
- El 73% no alarga jornada
- Ningún trabajador no hispano trabaja de mañana de lunes a viernes, un 30% es contratado para trabajar en jornada partida de lunes a viernes, el 15% es contratado para trabajar de tarde, noche, turnos rotatorios o horario irregular de lunes a viernes y el 54% es contratado para trabajar en cualquier horario en jornadas con fines de semana y festivos
- Casi tres terceras partes de los trabajadores no tienen exigencia ni de alargar jornada ni de cambio de horario
- El 62% de los encuestados pueden decidir su horario de trabajo

Trabajadores de ejecución

- Más del 70% son hombres
- El 69% tienen menos de 36 años
- El 18% no tiene los estudios básicos acabados y el 10% tiene estudios superiores
- Trabajan sobre todo en construcción (31%), hostelería (15%) y agricultura (11%)
- Es más frecuente que se les aplique precariedad, estabilidad con poca antigüedad o relación sin contrato con pocos años en la empresa
- Al 43% nunca se le aplicado contratos temporales
- El 14% trabaja hasta 35 horas, el 58 trabaja entre 36 y 40 horas y el 27% trabaja a partir de 41 horas
- El 63% no alarga jornada
- El 15% es contratado para trabajar de mañana de lunes a viernes, el 45% es contratado para trabajar en jornada partida de lunes a viernes, el 4% es contratado para trabajar de tarde, de noche, en turnos rotatorios o horario irregular de lunes a viernes y el 37% es contratados para trabajar en cualquier horario en jornadas con fines de semana y festivos
- A la mitad de los trabajadores no se les exige ni que alarguen jornada ni que cambien de horario
- Tres cuartas partes de los encuestados no pueden decidir en qué horario trabajan

TRABAJADORES DE HABLA NO HISPANA (continuación)

Trabajadores técnicos, directivos y mandos

- No hay ningún trabajador que cobre menos de 602€ y el 27% cobra más de 1503€
- Entre al 33% y al 38% de los trabajadores se les aplica flexibilización salarial. Al 31% se les aplica flexibilizaciones de más del 25%. Hay el mismo porcentaje de trabajadores en los que se les aplica flexibilización basada en resultados colectivos o en resultados individuales (el 17%)
- El 73% declaran que tienen un salario injusto y el 36% declara que su salario no es digno
- El 85% de los asalariados cobran según el trabajo realizado
- No hay ningún trabajador a quien no se le aplique ninguna de las formas de participación directa. Al 42% se le aplica la participación relativamente reconocida (puede decidir qué métodos o instrumentos usar algunas veces o siempre y se le consulta cómo hacer el producto o servicio algunas veces)
- El 31% de ellos realizan otras tareas, que son o bien del mismo nivel o del nivel inferior
- El 48% tiene estudios superiores y corresponde con el trabajo realizado. El 15% tiene estudios superiores pero su trabajo es de nivel inferior

Trabajadores de ejecución

- El 13% no cobra más de 602€ y el 6% cobra a partir de 1504€
- Aproximadamente al 10% de los encuestados se les aplica flexibilización salarial. Al 7% se les aplica flexibilizaciones superiores al 25%. Hay más trabajadores a los que se les aplica flexibilización basada en resultados individuales (7%) que a los que se les aplica basada en resultados colectivos (3%)
- El 80% dice que su salario es injusto y el 58% declara que su salario no le permite cubrir las necesidades básicas
- El 82% de los encuestados cobra lo que le corresponde por el trabajo realizado
- Al 24% de los encuestados no se les aplica formas de participación directa (consultiva o delegativa. Al 24% se les aplica formas de participación delegativa algunas veces o siempre y formas de participación consultiva algunas veces
- El 13% de ellos realizan otras tareas, que normalmente son del mismo nivel. Un 2% realiza otras tareas de nivel superior
- El 45% tiene estudios básicos y su trabajo está en el mismo nivel. El 5% tiene estudios superiores y el trabajo está en el mismo nivel. El 6% tiene estudios superiores y el trabajo que realiza está por debajo de este nivel

TRABAJADORES DE HABLA HISPANA

Trabajadores técnicos, directivos y mandos

- El 61% son hombres
- El 62% tiene menos de 36 años
- No hay ningún trabajador que no tenga los estudios básicos terminados. El 62% tiene estudios superiores
- El 55% son contratados para trabajar en servicios a la comunidad y el 11%, en hostelería. Ningún encuestado trabaja en agricultura. Al 9% son contratados a través de una ETT
- Al 44% se le aplica estabilidad contractual con pocos años de antigüedad, al 27% se le aplica temporalidad contractual con pocos años y al 16% se le aplica una relación laboral sin contrato con pocos años en la empresa
- Al 36% nunca se les ha aplicado temporalidad contractual
- Al 21% se le contrata para jornadas de hasta 30 horas y al 11% para trabajar más de 45 horas
- El 30% alargan jornada
- A un 22% se le contrata para trabajar de mañanas de lunes a viernes; a un 22%, para trabajar en jornada partida de lunes a viernes; al 16, para trabajar de tarde, noche, en turnos rotatorios o horario irregular de lunes a viernes; y al 40%, para trabajar en cualquier horario en jornadas con fines de semana y festivos
- Al 14% se les exige que alarguen jornada y que cambien de horario y al 40% no se les exige nada en relación al tiempo

Trabajadores de ejecución

- El 53% son mujeres
- El 67% es menor de 36 años
- El 10% de ellos no ha acabado los estudios básicos. El 16% tiene estudios básicos
- Una cuarta parte es contratada para trabajar en hostelería y un 11%, en construcción. El 4% trabaja en agricultura. Al 16% se le contrata a través de una ETT
- Al 27% se le aplica estabilidad contractual con poca antigüedad, a un 40% se le aplica temporalidad contractual con pocos años y al 24% se le aplica la relación laboral sin contrato con pocos años en la empresa
- Al 46% de ellos nunca se les aplicado temporalidad contractual
- Al 17% se le contrata para trabajar hasta 30 horas y al 18% para trabajar en jornadas de más de 45 horas
- El 24% alargan jornada
- Al 14% se les contrata para trabajar de mañanas de lunes a viernes; al 31%, para trabajar en jornada partida de lunes a viernes; al 8%, para trabajar de tarde, de noche, en turnos rotatorios o en horario irregular de lunes a viernes; y al 46%, para trabajar en cualquier horario en jornadas con fines de semana y festivos
- Al 7% se les exige tanto que alarguen jornada como que cambien de horario y al 58% no se les exige nada en relación al tiempo

- El 20% cobran menos de 602€ y el 13%

- El 18% cobran menos de 602€ y el 2%

cobran más de 1503€

- Alrededor a una cuarta parte de ellos se les aplica flexibilización salarial. A un 20% se les aplica flexibilizaciones superiores al 25%. Al 12% se les aplica flexibilización basada en resultados individuales y al 9%, basada en resultados colectivos
- El 61% de ellos declara que su salario es injusto y el 44% dice que su salario no es digno
- Al 4% no se les aplica ningún tipo de participación directa; al 9% se les aplica formas de participación delegativa pero no consultiva; al 11% se les aplica formas de participación delegativa siempre o algunas veces y consultiva algunas veces; y al 53% se les aplica tanto formas de participación directa delegativa como consultiva
- El 2% realiza otras tareas de nivel inferior y el 11%, del mismo nivel
- No hay ningún trabajador con estudios básicos y trabajo del mismo nivel; Un 9% tiene estudios medios y realizan un trabajo de nivel inferior; un 43% tiene estudios superiores y su trabajo está en el mismo nivel; y el 20% tiene estudios superiores y su trabajo es de nivel inferior

cobran más de 1503€

- Alrededor a un 15% de ellos se les aplica flexibilización salarial. A un 10% se les aplica flexibilizaciones de más del 25%. Hay pocas diferencias entre flexibilizaciones basadas en resultados individuales (8%) y las basadas en resultados colectivos (6%)
- El 87% declara que su salario es injusto y el 69% dice que su salario no les permite cubrir las necesidades básicas
- A un 29% de ellos no se les aplica ningún tipo de participación directa; al 25% se les aplica formas de participación delegativa pero no consultiva; al 21% se les aplica formas de participación delegativa y algunas veces participación consultiva; y al 16% se les aplica las dos formas de participación directa
- El 5% realiza otras tareas de nivel inferior y el 8%, del mismo nivel
- Una tercera parte tiene estudios básicos y trabajo del mismo nivel; un 17% tiene estudios medios y realizan un trabajo de nivel inferior; el 8% tiene estudios superiores y su trabajo está en el mismo nivel; y el 9% tiene estudios superiores y su trabajo es de nivel inferior

TRABAJADORES DE PAÍSES DE RENTA ALTA

Trabajadores técnicos, directivos y mandos

- El 55% son hombres
- El 43% son menores de 36 años
- Ningún trabajador tiene los estudios básicos no terminados y el 62% tiene estudios superiores
- Al 52% se les contrata para trabajar en servicios a la comunidad; y al 9%, en comercio. Un 1% es contratada a través de una ETT
- A más de la mitad de ellos se les aplica estabilidad contractual con más de 5 años en la empresa y al 13% se les aplica temporalidad contractual con pocos años
- Al 60% de ellos nunca se les ha aplicado temporalidad contractual
- A un 28% se les contrata para trabajar menos de 36 horas y al 15% se les contrató para trabajar más de 40 horas
- Al 23% se les contrató para trabajar de mañana de lunes a viernes; al 43%, para trabajar en jornada partida de lunes a viernes y al 24% se les contrata para trabajar en cualquier horario en jornadas con fines de semana y festivos
- El 72% de ellos no puede decidir en qué horario trabaja
- El 6% cobra menos de 602€ y el 30% cobra más de 1503€
- Entre al 13% y al 10% se les aplica flexibilización salarial. Al 5% se les aplica flexibilización salarial basada en resultados individuales
- El 63% declara que su salario es justo y el 77% dice que su salario es digno
- Al 10% no se les aplica ninguna forma de participación directa; al 15% se les aplica solo formas de participación consultiva y al 42% se les aplica tanto formas de participación delegativa como consultiva
- El 4% realizan otras tareas de nivel superior
- El 8% tiene estudios básicos con un trabajo del mismo nivel, el 28% tiene estudios medios

Trabajadores de ejecución

- El 51% son mujeres
 - El 48% son menores de 36 años
 - El 5% no ha terminado los estudios básicos y el 12% tiene estudios superiores
 - Al 18% se les contrata para trabajar en servicios a la comunidad y al 26%, para el comercio. A un 4% se les contrata a través de una ETT
 - A un 39% se les aplica estabilidad contractual con más de 5 años en la empresa y al 22% se les aplica temporalidad contractual con pocos años
 - A un poco más de la mitad no se le ha aplicado nunca temporalidad contractual
 - A un 18% se les contrata para trabajar hasta 35 horas y al 23% se les contrató para trabajar más de 40 horas
 - Al 17% se les ha contratado para trabajar de mañana de lunes a viernes; al 37%, para trabajar en jornada partida de lunes a viernes y al 40% se les contrata para trabajar en cualquier horario en jornadas con fines de semana y festivos
 - El 80% no tiene derecho a decidir su horario de trabajo
 - El 12% cobra menos de 602€ y el 5% cobra más de 1503€
 - Aproximadamente al 15% de ellos se les aplica flexibilización salarial. Al 8% se les aplica flexibilización basada en resultados individuales
 - El 78% declara que su salario no es justo y el 57% dice que su salario no es digno
 - Al 21% no se les aplica ningún tipo de forma de participación directa; al 22% se les aplica solo formas de participación consultiva y al 22% se les aplica participación delegativa y consultiva
 - El 2% realizan otras tareas de nivel superior
 - El 37% tiene estudios básicos con un trabajo del mismo nivel, el 39% tienen estudios
-

con un trabajo del mismo nivel, el 2% tiene estudios medios que realiza un trabajo de nivel inferior y el 58% tiene estudios superiores con un trabajo del mismo nivel

medios con trabajo del mismo nivel, el 8% tiene estudios medios que realizan un trabajo de nivel inferior y el 8% tiene estudios superiores con un trabajo del mismo nivel

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población (asimilable a) asalariada, y sector en el que trabaja, según clase social (trabajadores técnicos, directivos y mandos/ trabajadores de ejecución) y país de origen

TRABAJADORES TÉCNICOS, DIRECTIVOS Y MANDOS

TRABAJADORES DE EJECUCIÓN

Sexo

Mayoritariamente son hombres.

La mayoría son mujeres.

En todos los colectivos hay mayoría de hombres pero la mayor diferencia se encuentra en los inmigrantes de habla no hispana donde más del 90% son hombres.

Los inmigrantes de habla no hispana son el único colectivo con mayoría hombres (más del 70%).

Edad

El 43,6% son menores de 36 años.

La mitad tiene entre 16 y 35 años.

Porcentualmente los inmigrantes hispanos son más jóvenes.

. Entre los trabajadores de países de renta baja hay más trabajadores menores de 36 años.

Entre los trabajadores de la UE-15 hay más trabajadores de mayor edad.

Entre los trabajadores de la UE-15 hay más trabajadores de más edad.

Estudios

El 62% tiene estudios superiores.

Casi un 6% no ha terminado los estudios básicos y sólo el 12% tiene estudios superiores.

En estudios básicos no terminados y en estudios superiores no hay diferencias entre los trabajadores de los distintos países

Los inmigrantes no hispanos son los que tienen los porcentajes más altos en estudios básicos no acabados.

Entre los inmigrantes hispanos hay más trabajadores con estudios superiores.

Sector

Más de la mitad de los encuestados trabajan en servicios a la comunidad.

La mayoría de encuestados trabajan en el comercio (una cuarta parte) y en servicios a la comunidad.

Entre los inmigrantes de habla no hispana encontramos los porcentajes más altos de trabajadores en la construcción y hostelería.

El porcentaje de trabajadores en agricultura y en la construcción es mucho mayor entre los no hispanos.

Entre los hispanos hay el porcentaje más alto de trabajadores en servicios a la comunidad.

Entre los hispanos hay el porcentaje más alto de trabajadores de la hostelería.

Entre los trabajadores de la UE-15 hay los porcentajes más altos de asalariados en industria y servicios a las empresas.

Es entre los trabajadores de la UE-15 donde encontramos los porcentajes más elevados de trabajadores de la industria, comercio, servicios a las empresas y servicios a la comunidad.

Entre los inmigrantes de países de renta baja es más frecuente trabajar para una ETT.

Entre los hispanos hay el porcentaje más alto de personas que trabajan para una ETT.

Tabla 2. Características de las prácticas empresariales aplicadas a la población (asimilable a) asalariada, según clase social (trabajadores técnicos, directivos y mandos/ trabajadores de ejecución) y país de origen

TRABAJADORES TÉCNICOS, DIRECTIVOS Y MANDOS

TRABAJADORES DE EJECUCIÓN

Relación laboral y Antigüedad

A la mitad de los trabajadores se les aplica fórmulas de estabilidad contractual y tienen más de 5 años de antigüedad

Al 35,7% se les aplica prácticas de estabilidad contractual con más de 5 años de antigüedad.

Entre los trabajadores de la UE-15 es más frecuente el uso de prácticas de estabilidad contractual con altas antigüedades (más de 5 años).

Las prácticas de estabilidad contractual y el uso de la relación mercantil con más de 5 años en la empresa son más frecuentes entre los trabajadores de la UE15.

Entre los inmigrantes no hispano-hablantes hay porcentajes más altos de trabajadores a quienes se les aplica prácticas de precariedad contractual con poca antigüedad y prácticas de mercantilización.

Entre los no hispanos encontramos más trabajadores a quienes se les aplica prácticas de mercantilización contractual con poca antigüedad.

Entre los hispanos encontramos con mayor frecuencia el uso empresarial de contratos temporales y de relación laboral sin contrato con poca antigüedad.

Entre los inmigrantes hispanos es más frecuente la relación laboral sin contrato.

Salario

El 6,4% de los encuestados cobran menos de 602€ y casi el 30% cobra a partir de 1504€.

Un 13% de los encuestados cobran hasta 601€ y el 5% cobra más de 1503€.

El 61,7% declara tener un salario justo y un 76%

El 78,5% declaran tener el salario injusto y casi el

dice que su salario es digno.

El 8% de los encuestados cobran menos de lo que le correspondería por su trabajo.

Los trabajadores con salarios más bajos son los inmigrantes de habla hispana.

Porcentualmente, los no hispanos son los que más declaran tener un salario no justo.

Entre los hispanos hay el porcentaje más alto de trabajadores con salarios no dignos.

Porcentualmente, entre los inmigrantes no hispanos se aplican más las prácticas de flexibilización salarial y la parte variable de la retribución es más elevada.

Entre los inmigrantes de países de renta baja encontramos, porcentualmente, más trabajadores que cobran menos de lo que les correspondería por su salario.

60% dice que su salario no es digno.

El 10,6% de los encuestados cobra menos de lo que le correspondería por su trabajo.

Los inmigrantes hispanos son los que menos cobran.

Los inmigrantes de habla hispana son los que más dicen tener un salario injusto y no digno.

Entre los hispanos se aplican más las prácticas de flexibilización salarial y la parte variable de la retribución es más elevada.

Los encuestados de habla no hispana son los que tienen el porcentaje más alto de trabajadores que cobran menos de lo que les correspondería por su trabajo.

Tabla 2. (continuación) Características de las prácticas empresariales entre la población (asimilable a) asalariada, según clase social (trabajadores técnicos, directivos y mandos /trabajadores de ejecución) y país de origen

TRABAJADORES TÉCNICOS, DIRECTIVOS Y MANDOS

TRABAJADORES DE EJECUCIÓN

Ordenación diaria y semanal de la jornada

Trabajan mayoritariamente en jornada partida de lunes a viernes Y no puede decidir el horario de trabajo.

La mayoría trabaja en cualquier horario en jornadas con fines de semana y festivos incluidos y no pueden decidir en qué horario trabajan.

Porcentualmente, los inmigrantes no hispanos son los que más trabajan tanto entre semana como fines de semana y festivos.

Los asalariados hispanos son los que, porcentualmente, más trabajan tanto entre semana como fines de semana y festivos.

Los trabajadores de la UE-15 son los que tienen porcentajes más altos en jornadas partidas de lunes a viernes El resto de horarios (turno de tarde, de noche, rotatorios e irregulares) de lunes a viernes son formas de ordenación diaria más aplicadas entre los trabajadores de países de renta baja.

Los no hispanos son los que son contratados para trabajar en jornada partida de lunes a viernes.

Los inmigrantes de habla no hispana son los únicos que mayoritariamente tienen derecho a decidir su horario de trabajo (el 62% puede decidir)

Los no hispanos son los que más derecho tienen a decidir el horario, y los hispanos los que menos.

Horas semanales trabajadas

El 11,7% de los trabajadores técnicos, directivos y mandos son contratados para trabajar más de 45 horas.

El 14% de los encuestados que ocupan puestos de ejecución se les contrata para hacer jornadas de más de 45 horas.

Porcentualmente, es entre los hispanos a los que se contrata más para hacer jornadas cortas (hasta 30 horas).

Los inmigrantes hispanos son más contratados, porcentualmente para realizar jornadas reducidas (hasta 30 horas). Son los hispanos y los no hispanos a quienes se les obliga a trabajar jornadas más largas.

Porcentualmente, es a los no hispanos a quienes más se les obliga a realizar jornadas largas (más de 45 horas).

Exigencias de disponibilidad respeto al tiempo

Al 6,4% de los no manuales se les exige alargar jornada y cambiar de horario.

El porcentaje de trabajadores manuales a quienes se les exige alargar jornada y cambiar de horario es del 7%.

A los inmigrantes de habla hispana son a quienes más se les exige que alarguen jornada y cambien de horario y los que tienen porcentajes más altos en exigencias de disponibilidad a través de cambio de horario.

A los trabajadores no hispanos son a quienes menos se les exige que alarguen jornada y que cambien de horario.

Los hispanos y los de la UE-15 son a quienes menos se les exige que alarguen jornada y cambien de horario. .

Los no hispanos son los que, porcentualmente, tienen más exigencias de disponibilidad a través de alargamiento de jornada.

TRABAJADORES TÉCNICOS, DIRECTIVOS Y MANDOS

TRABAJADORES DE EJECUCIÓN

Formas de participación directa

Al 42,5% de los trabajadores que ocupan puestos de técnicos, directivos y mandos se les aplica prácticas de participación delegativa y consultiva y menos del 10 % no pueden decidir ni se les consulta sobre cómo hacer el trabajo.

Solo al 21,8% de trabajadores que ocupan puestos de ejecución se les aplica formas de organizar el trabajo que incluyen prácticas delegativas y consultivas y el 21,5% ni pueden decidir ni se les consulta sobre cómo realizar su trabajo en su cotidianeidad.

Los trabajadores de la UE-15 son quienes menos pueden decidir y a quienes menos se les consulta en su cotidianeidad.

Los hispanos son los que tienen el porcentaje más de trabajadores que no pueden decidir y no se les consulta.

Entre los inmigrantes no hispanos encontramos el porcentaje más alto de trabajadores a quienes se les aplica formas de participación delegativa y el de trabajadores a quienes más se les aplica formas de participación delegativa algunas veces o siempre y formas de participación consultiva algunas veces.

Entre los trabajadores de la UE-15 hay los porcentajes más altos de encuestados a quienes sólo se les consulta y el de encuestados que tienen formas de participación delegativa y consultiva.

Los hispanos son los que tienen el porcentaje mayor de trabajadores a quienes sólo se les aplica prácticas consultivas y el de trabajadores que

Los inmigrantes no hispanos son los mayoritarios en poder decidir algunas veces o siempre y en ser consultados algunas veces.

pueden decidir y se les consulta.

Inconsistencia de estatus

En el 6,7% de los trabajadores con puestos técnicos, directivos y de mandos, el trabajo que realizan está por debajo de su nivel de formación.

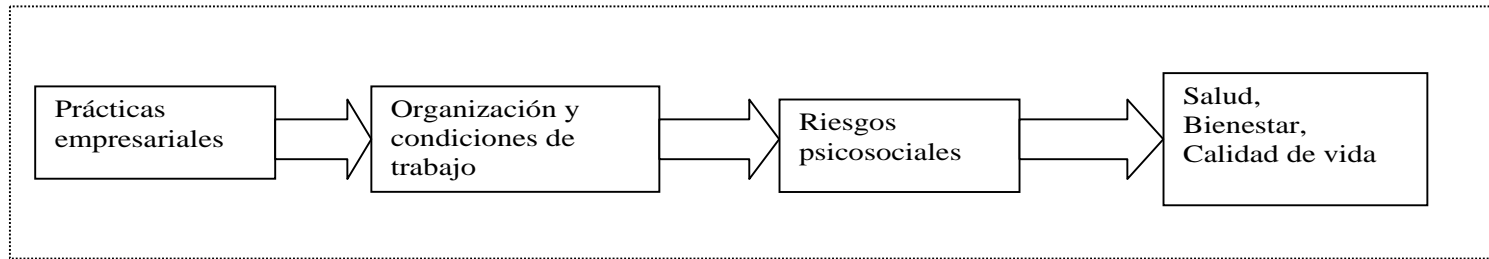
Los trabajadores de la UE-15 son los que tienen mayor correspondencia entre trabajo realizado y nivel formativo. Mientras que entre los inmigrantes de países de renta baja el 31% realiza un trabajo por debajo de su formación, entre los de la UE-15 son el 6%.

Un 16% de los asalariados que ocupan puestos de ejecución realizan un trabajo por debajo de su nivel formativo.

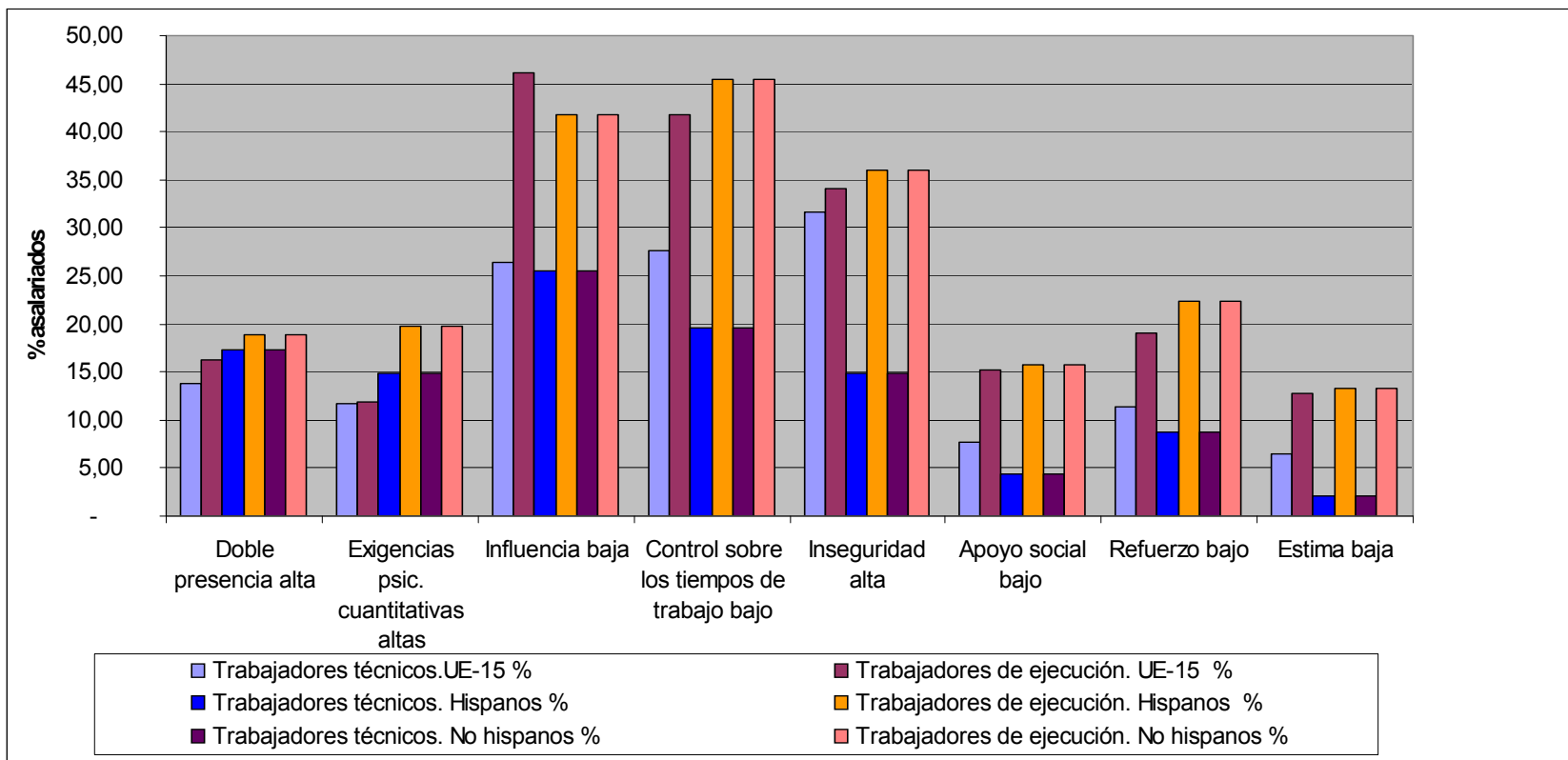
Los trabajadores de la UE-15 son quienes más trabajan según su nivel de formación.

Entre los hispanos encontramos el porcentaje más alto de encuestados que realizan un trabajo por debajo del nivel formativo.

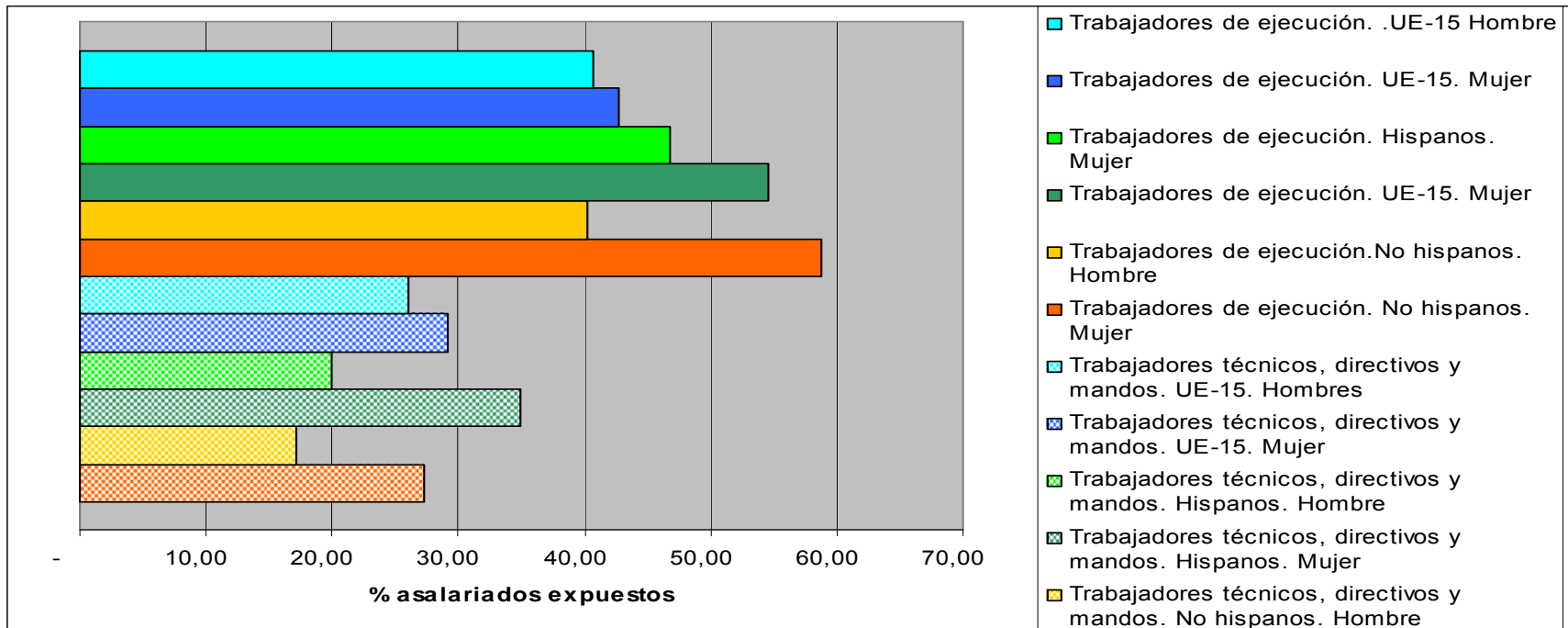
Estas prácticas empresariales segregadas están en la base de las desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales que conllevarán también desigualdades en salud:



Las exposiciones a riesgos psicosociales reflejan estas desigualdades de clase, país de origen y género:



En el gráfico de arriba es muestra el porcentaje de asalariados expuestos a algunos de los riesgos psicosociales (doble presencia alta, exigencias cuantitativas altas, influencia baja, control sobre los tiempos de trabajo bajo, inseguridad alta, apoyo social bajo, refuerzo bajo y estima baja), según clase social (ocupación) y país de origen. Podemos ver que en cada una de ellas, las principales diferencias se encuentran entre trabajadores técnicos (mandos, técnicos y supervisores) y trabajadores de ejecución. Las diferencias entre los países de origen quedan tapadas. En general vemos como los trabajadores de ejecución están más expuestos que los trabajadores técnicos.



Este gráfico nos muestra el porcentaje de asalariados expuestos al bajo control sobre los tiempos de trabajo, por clase social (ocupación), país de origen y por sexo. El eje de segregación de mayor impacto es el de clase social. A pesar de esto también podemos observar el gradiente según sexo (los hombres están menos expuestos que las mujeres) y según el país de origen (los trabajadores de la UE-15 están menos expuestos).

8.3.3. CONCLUSIONES DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES APLICADAS A LA POBLACIÓN ASALARIADA

✓ Las principales diferencias entre los trabajadores se encuentran en la clase social. A Los trabajadores de ejecución se les aplica unas prácticas empresariales más desfavorables que a los técnicos, directivos y mandos.

✓ Cuando miramos cada una de las clases sociales, a los trabajadores inmigrantes se les aplica prácticas empresariales más desfavorables que a los trabajadores de la UE-15.

Relación laboral y antigüedad

- La estabilidad contractual y la larga antigüedad son más frecuentes entre los trabajadores de la UE-15
- Los trabajadores sin contrato y con antigüedades cortas son más frecuentemente inmigrantes de habla hispana
- La temporalidad y la mercantilización contractual se aplica con mayor frecuencia entre los inmigrantes no hispanos.

Salario

- Los inmigrantes de habla hispana son los que menos cobran.
- Entre los técnicos, directivos y mandos, los inmigrantes de habla no hispana tienen más flexibilización salarial.
- Entre técnicos, directivos y mandos, los no hispanos son los que consideran más tener un salario injusto; los hispanos, un salario no digno; y los inmigrantes (de habla hispana o no hispana), que su salario no corresponde con su categoría salarial.

Entre los trabajadores de ejecución, los hispanos son los que consideran más tener un salario injusto y no digno; y los no hispanos, que su salario no corresponde con su categoría profesional.

Ordenación de la jornada

- Entre trabajadores técnicos, directivos y mandos, las jornadas más sociales (mañana y partida) son más frecuentes entre los de la UE-15. El turno de tarde y el de noche son más frecuentes entre los hispanos y el turno rotatorio y el horario irregular son más frecuentes entre los no hispanos.

Entre los trabajadores de ejecución hay menos diferencias; los no hispanos son quienes más trabajan en jornada partida.

- Entre los técnicos, directivos y mandos, los hispanos son los que más trabajan en jornadas con fines de semana y festivos; mientras que entre los trabajadores de ejecución son los no hispanos.
- Los trabajadores hispanos son los que tienen menos margen de decisión sobre el horario.

Horas semanales

- Los hispanos son los que más trabajan hasta 30 horas y los no hispanos, quienes más trabajan en jornadas largas (más de 40 horas).
- Entre los técnicos, directivos y mandos, los inmigrantes hispanos son los que más alargan jornada; mientras que entre los trabajadores de ejecución son los no hispanos.

Formas de participación

- Entre los trabajadores técnicos, directivos y mandos, los hispanos son a quienes más se les consulta sobre cómo hacer el producto o el servicio y los no hispanos a quienes menos se les consulta. Entre los trabajadores de ejecución, los más consultados son los de la UE-15 y los menos, los hispanos
- Entre los técnicos, directivos y mandos, los que más pueden decidir qué métodos o instrumentos de trabajo utilizar son los de la UE-15 y los hispanos los que menos. Entre los trabajadores de ejecución, los hispanos son los que más deciden y los no hispanos, los que menos.

Inmigrantes de habla hispana	Inmigrantes de habla no hispana
<p>Es donde hay más sin contrato,</p> <p>más trabajadores con poca antigüedad,</p> <p>con salarios más bajos,</p> <p>con más salarios injustos (ejecución) y no dignos,</p> <p>más tardes y noches (técnicos)</p> <p>más jornadas con festivos (técnicos),</p> <p>menos margen de decisión sobre</p>	<p>Es donde hay más temporalidad y mercantilización,</p> <p>más flexibilización salarial (técnicos),</p> <p>más salario injusto (técnicos) y sin correspondencia con su grupo profesional,</p> <p>más rotatorios e irregulares (técnicos),</p> <p>más jornadas con festivos (ejecución),</p>

el horario,	
más jornadas cortas,	
más alargamiento de jornada	más jornadas largas
(técnicos),	más alargamiento de jornada
menos se les consulta	(ejecución),
(ejecución),	menos se les consulta (técnicos),
menos pueden decidir	menos pueden decidir (ejecución)
(técnicos)	

Trabajadores de no UE-15

Es donde hay más trabajadores sin correspondencia entre salario y categoría profesional

Con esta tabla podemos ver que, ya sea en trabajadores técnicos, directivos y mandos o en trabajadores de ejecución, los trabajadores de la UE-15 son a los que más se les aplica prácticas empresariales favorables.

8.3.4. FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

Ámbito: estatal en base a una muestra representativa de la población asalariada española.

Criterios de inclusión: personas de entre 16 y 65 años, residentes en territorio español (se exceptuaron Ceuta y Melilla), que durante la semana de referencia hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o en especie. Se incluyeron aquellas personas que teniendo trabajo hubieran estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.

Obtención de la información: cuestionario estandarizado (preguntas cerradas, excepto las relativas a la descripción de la actividad de la empresa y de la ocupación) administrado por entrevista en el domicilio. La duración de la entrevista fue entre 40 y 45 minutos. Las entrevistas se realizaron en tres oleadas, entre el 04/10/2004 y el 07/07/2005.

Estrategia de muestreo: polietápico por conglomerados. Las unidades muestrales establecidas en cada etapa fueron, correlativamente: municipios (se estratificó por comunidad autónoma y tamaño), secciones censales, viviendas familiares, e individuos. La selección de la vivienda se llevó a cabo mediante rutas aleatorias y la de la persona a entrevistar dentro de cada vivienda por tabla de números aleatorios.

Tamaño muestral: 7650 personas, (error muestral máximo del $\pm 1,14$ en condiciones de $P=Q=50\%$ y nivel de confianza del $95,5\% 2\sigma$).

Trabajo de campo: el trabajo de campo lo realizó CUANTER SA, con supervisión propia y secundaria de ISTAS. Tasa de respuesta (antes de sustituciones): 60%. Sustituciones protocolizadas posteriores al tercer intento de contacto con distinto horario fallido o a la negativa explícita. Mismos criterios de inclusión y selección, en la misma oleada, sección censal y ruta de la incidencia. La descripción y análisis más detallado del muestreo y del trabajo de campo está disponible ^v.

Medida de las exposiciones a factores psicosociales: 21 escalas (73 ítems tipo Likert de 5 categorías de respuesta) de la versión media del cuestionario validado anteriormente de ISTAS21 COPSOQ^{vi}, versión española del COPSOQ^{vii}. Las definiciones de todas las dimensiones, ítems que las integran y demás características del cuestionario ISTAS21 COPSOQ pueden obtenerse de su manual de referencia^{viii}.

El cuestionario incluía preguntas para la caracterización sociodemográfica de las personas (edad, sexo, estudios realizados, país de origen) y su entorno familiar (estado civil, hijos y convivencia con personas dependientes y edades de éstas, realización de trabajo doméstico y familiar), actividad (CNAE) de la empresa, clase social (ocupación actual), condiciones de empleo (relación laboral...) y de trabajo (ingresos, jornada, horario...).

ⁱ Gimeno X, Llorens C, Moncada S, Navarro A. Incidencias durante el trabajo de campo con encuestas personales en estudios epidemiológicos. Metodología de encuestas 2006; 7(2):61-74.

ⁱⁱ Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Arch Preven Riesgos Laboral 2005; 8 (1):18-29.

ⁱⁱⁱ Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health 2005;31(6):438-449.

^{iv} Moncada S, Llorens C, Kristensen T. Manual del método ISTAS21 COPSOQ (versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague) (citado 1 Julio 2007). <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1435>.
