



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN ESPAÑA

RESPONSABLE: José Félix Tezanos Tortajada
Grupo de Estudio sobre Tendencias Sociales (UNED)/
Fundación Sistema

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.

**CONDICIONES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES INMIGRANTES EN
ESPAÑA**

TABLAS DE RESULTADOS

GETS

2007

INDICE

1- PRESENTACIÓN	1
2-INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA	7
2.1-Diseño de la investigación.....	7
2.2-Elaboración y diseño de la muestra.....	8
2.3-Realización de los trabajos de campo	15
2.4-Registro y análisis de datos	17
2.5-Redacción del informe	19
3-CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE	21
3.1-Características generales	21
3.2-Edad.....	26
3.3-País de origen	30
3.4-Años de residencia en España	34
4-MODOS DE VIDA DE LOS TRABAJADORESS INMIGRANTES	37
4.1-Lugar de residencia de los trabajadores	37
4.2-Situación familiar	41
4.2.1-Situación familiar	41
4.2.2-Pautas de convivencia	45
4.2.3-Número de hijos responsabilidad familiar y contexto laboral.....	47
4.3-Condiciones de vida y vivienda	51
4.3.1-Descripción general.....	51
4.3.2-Condiciones de vida y vivienda y lugar de origen de los trabajadores inmigrantes	54
4.3.3-Condiciones de vida y vivienda relacionadas con las condiciones laborales de los inmigrantes en España	56
4.3.4-Condiciones de vida y vivienda según Comunidad autonoma.....	60
4.4-Nivel de Estudios	61
4.4.1-Formación de los trabajadores inmigrantes y condiciones laborales	67
4.4.2-Diferencias en los niveles educativos por Comunidad Autónoma.....	71
4.5-Conclusiones	73
5-LAS MUJERES INMIGRANTES.....	77
5.1-Introducción	77
5.2-Estilos de vida de las mujeres según cultura y religión de las distintas procedencias	79
5.3-Estructura familiar.....	81
5.4-Situación legal: permiso de trabajo y afiliación a la seguridad social	82

5.5-Nivel de estudios	83
5.6-Situación laboral.....	85
5.7-Duración y distribución de la jornada laboral	89
5.8-Riesgos	93
5.9-Conclusiones	96
6-INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS	99
6.1-La fragmentación del mercado de trabajo	102
6.2-La inserción laboral.....	104
6.3-Españoles y extranjeros ¿Es una división suficiente?	109
6.4-Los factores determinantes de la integración laboral en España.....	113
6.5-Conclusiones preliminares	138
7-CONDICIONES LABORALES DE LOS INMIGRANTES.....	142
7.1-Diversificación en el empleo.....	142
7.2-Sector económico ocupado	143
7.3-Ocupaciones de los inmigrantes.....	148
7.4-Número de trabajadores de los centros de trabajo.....	151
7.5-Conclusiones	155
8-TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS INMIGRANTES	157
8.1-Tiempo destinado a la búsqueda de empleo.....	157
8.2-Procedimiento de búsqueda de trabajo.....	161
8.3-Dificultades de acceso al empleo	162
9-CONDICIONES DE EMPLEO	166
9.1-Estabilidad laboral y salarial	167
9.2-Duración y estructuración del tiempo de trabajo	172
9.3-Características del puesto de trabajo y acceso a él.....	180
9.4-Conclusiones	185
10-DISCRIMINACIÓN Y CONDICIÓN CIUDADANA	187
10.1-Situación legal.....	189
10.2-Situaciones laborales de los trabajadores inmigrantes	193
10.3-Discriminaciones laborales	196
11-SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SALUD	204
11.1-Riesgos para la salud en el lugar de trabajo	205
11.2-Exposición en el lugar de trabajo a posturas, cargas, movimientos y ritmos.....	215
11.3-Información sobre seguridad por parte de la empresa.....	224
11.4-Accidentes de trabajo	229
11.5-Conclusiones	234

12-INMIGRACIÓN Y DISCAPACIDADES	235
12.1-Discapacidades entre los inmigrantes	238
12.2-Riesgos en el trabajo	241

1. PRESENTACIÓN

Este Informe es una primera aproximación al análisis de los resultados de una amplia Encuesta sociológica, cuyos trabajos de campo fueron concluidos a mediados de mayo de 2007.

Se trata de la primera investigación de entidad que se realiza en España sobre las condiciones de vida y trabajo de la población inmigrante.

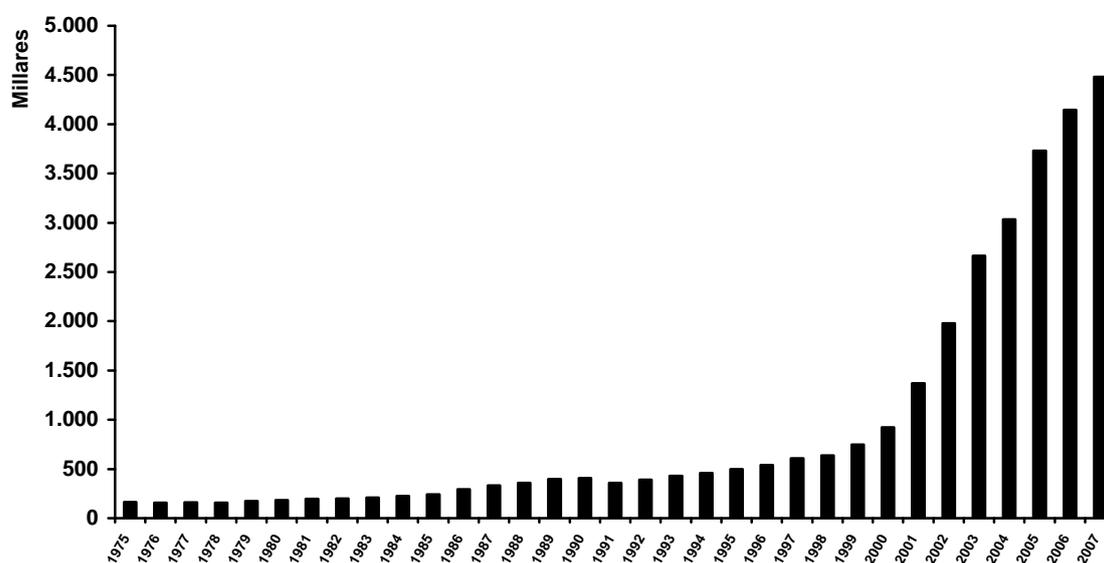
Las actuales migraciones internacionales están teniendo efectos muy notables para las sociedades de recepción en múltiples planos que van desde los reequilibrios demográficos¹ hasta los efectos potenciadores del crecimiento económico.

España es un caso singular en lo que se refiere a recepción de población inmigrante, ya que en pocos años ha pasado de ser un país del que salían un buen número de emigrantes, y que tenía a mediados de la

¹ El informe de enero de 2006 de la Comisión de Población y Desarrollo de Naciones Unidas sobre Migraciones internacionales ha estimado que la migración neta representaba en 2005 el 75% del crecimiento demográfico de las regiones más desarrolladas, estimándose que “si la tendencia actual continúa es probable que entre 2010 y 2030 todo el crecimiento demográfico de esas regiones se deba a la migración neta” (ONU, *Seguimiento de la población mundial con especial referencia a la migración internacional y el desarrollo*, Informe de 25 de enero de 2006, pág. 7).

década de los años setenta del siglo pasado a cerca de tres millones y medio de nacionales fuera de sus fronteras, a convertirse en receptor neto de inmigrantes. En la actualidad, España tiene afincados en su territorio a cuatro millones y medio de extranjeros, habiéndose producido en los últimos años un ritmo de incremento de la población extranjera de más de cuatrocientos mil por año (*Vid.* gráfico 1.1). Lo cual ha hecho de España el segundo país del mundo –sólo detrás de Estados Unidos– en recepción de inmigrantes durante los últimos años (2000-2005), y el primero en lo que se refiere al volumen representado por la proporción de inmigrantes respecto a la población de origen.

GRÁFICO 1.1
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EXTRANJEROS RESIDENTES EN ESPAÑA (1975-2007)



FUENTE: INE, *Anuarios Estadísticos de España y Padrones Municipales*, varios años.

En el plano demográfico, esta dinámica migratoria ha supuesto que España haya pasado en poco tiempo de tener cuarenta millones de habitantes a superar la cifra de cuarenta y cuatro, con efectos también en las tasas de natalidad. En concreto, el número de hijos por mujer fértil ha

pasado de cifras de 1,16 en 1996, por ejemplo, que situaba a España en la cola de Europa, a unos índices de 1,37, según el último Informe del INE sobre el Movimiento Natural de la población española (2006). Lo cual se debe en gran parte a los nacimientos de madres extranjeras, que han supuesto un 16,46% del total de nacimientos en 2006.

La presencia de este nuevo caudal poblacional se ha hecho notar de manera notable en el aumento de la población activa española que se ha producido en los últimos años, hasta el punto que los extranjeros aportan actualmente más de tres millones de personas a la población activa; lo cual representa el 13,8% de los activos, según los datos de la Encuesta de Población Activa, del primer trimestre de 2007, para una proyección total de población extranjera que se sitúa en torno al 10%. Estos datos revelan el carácter fundamentalmente económico-laboral de las actuales inmigraciones.

Lógicamente, la fuerte incidencia laboral de la inmigración está teniendo efectos muy importantes para la economía española. En concreto, la Oficina Económica de la Presidencia del Gobierno estimó, en su informe de noviembre de 2006, que en el crecimiento económico del PIB español durante los cinco últimos años, el 50% es atribuible a la inmigración (*Inmigración y economía española: 1996-2006*, página 1). Otros estudios han calculado una contribución de la inmigración al crecimiento del PIB de un 39% para la década comprendida entre 1996-2005, con una evolución que llegaría –según se afirma– al 90% para el último quinquenio².

² Vid. Juan J. Dolado y Pablo Vázquez, “Los efectos económicos y las Políticas de la Inmigración”, en Juan J. Dolado y Pablo Vázquez (eds.), *Ensayos sobre los efectos económicos de la inmigración*, Fundación FEDEA, Madrid, 2007.

Todas estas circunstancias hacen difícil entender que no se esté prestando al fenómeno de la inmigración la debida atención analítica. De hecho, en un reciente Informe sobre migraciones de Naciones Unidas se llegó a deslizar una cierta crítica a España por “carecer de suficientes datos sobre emigración”, a pesar de ser uno de los países que más inmigrantes está recibiendo³.

En este contexto el Grupo de Estudio sobre Tendencias Sociales (GETS) viene manteniendo desde hace cinco años una línea de análisis sobre las inmigraciones, especialmente en conexión a la problemática de la vulnerabilidad y la exclusión social, que hasta la fecha se ha concretado en varias investigaciones y publicaciones, así como en un curso de experto y un Master sobre la materia que se imparte en la UNED.

A partir de estos antecedentes, un equipo de investigación del GETS concurrió a sendas convocatorias publicadas en el BOE (Subvenciones dirigidas a actividades de estudio e investigación en el ámbito de la protección social de la Seguridad Social; Orden TAS/1587/2006, del 17 de marzo; BOE nº 124 de 25 de mayo; Referencia FIPROS. Investigación del INSHT; Orden TAS/3768/2005 de 14 de noviembre; resolución de 18 de enero de 2006) abiertas para realizar estudios sobre la inmigración. El proyecto que presentamos era suficientemente ambicioso como para poder contribuir a paliar la ya referida escasez de estudios sociológicos en esta materia, con informaciones y datos suficientemente representativos sobre el conjunto de la población activa extranjera afincada en España. A tal fin, el diseño de nuestra investigación fijó una muestra de referencia de 2.313

³ ONU, Informe del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas sobre *Seguimiento de la población mundial...*, *op.cit.*, pág. 7.

entrevistas, lo que garantiza unos márgenes teóricos de error del $\pm 2\%$ para una seguridad del 95,5% en distribuciones 50%/50% (*Vid.* capítulo 2).

Con la finalidad de completar la financiación necesaria para llevar a cabo una investigación de esta amplitud se estableció también un convenio específico de colaboración con la Fundación ONCE, orientado a sondear la incidencia que puede tener la discapacidad en la población inmigrante y en sus entornos familiares directos. Lo que se conecta muy directamente con el propósito analítico de nuestro proyecto.

En su conjunto, la investigación, cuyos resultados se presentan aquí, ha sido objeto de una preparación y una ejecución muy detallada y rigurosa. El equipo investigador ha estado formado por las siguientes personas:

- José Félix Tezanos (Catedrático de Sociología de la UNED),
Coordinador del GETS
- Josune Aguinaga (Profesora Titular de Sociología de la UNED)
- Rosario Sánchez Morales (Profesora Titular de Sociología de la UNED)
- Juan José Villalón (Profesor Ayudante de la UNED)
- Rosa Rodríguez (Profesora Ayudante de la UNED)
- Pilar Nova (Investigadora de la UNED)
- Verónica Díaz (Investigadora en formación de la UNED)
- Alberto Sotillos (Consultor de Investigación de la Fundación Sistema)

Durante toda la fase de ejecución del proyecto se ha contado con los medios técnicos y el apoyo de los equipos de la Fundación Sistema y muy en particular con la colaboración de María Jesús González, en las tareas de gestión y administración, y Carmen Maeso, en las tareas de secretaría.

Las tareas de Secretaría Técnica de la Investigación han sido llevadas a cabo por Pilar Nova, Rosa Rodríguez y Verónica Díaz. Verónica Díaz se ha encargado también de la supervisión de los trabajos de campo, así como de la maquetación final de este Informe, junto con Alberto Sotillos.

Finalmente, sólo resta indicar que este Informe, así como el conjunto de la investigación, ha sido coordinado y supervisado por mí, siendo la responsabilidad de cada uno de los capítulos de los investigadores que se indican en los respectivos lugares.

Esperamos, pues, que este estudio, junto a otros que se han realizado muy recientemente, contribuyan a superar –al menos en parte– las lagunas de información y conocimiento que se resaltaban en 2006 por los expertos en migraciones de Naciones Unidas.

José Félix Tezanos
Madrid, Julio de 2007

2- INTRODUCCIÓN METODOLOGÍA*

El objetivo de la Investigación sobre “Las Condiciones Laborales de los inmigrantes en España” ha sido analizar la situación laboral de los inmigrantes en nuestro país. Con tal propósito se han realizado 2.313 entrevistas a personas mayores de 18 años que en el momento de realizar la Encuesta estaban trabajando, o bien habían trabajado en España y estaban buscando trabajo.

2.1- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a las hipótesis formuladas en el proyecto de la investigación, el equipo del GETS que ha realizado este estudio procedió en primer lugar a la operacionalización de las hipótesis y a la realización de un fichero de preguntas, a partir de las investigaciones internacionales más reputadas sobre esta materia.

*José Félix Tezanos Tortajada y Verónica Díaz Moreno

Una vez realizadas estas tareas, se procedió a elaborar el primer borrador de cuestionario, que fue discutido y perfilado en varias reuniones de trabajo del equipo investigador. Fruto de esta labor fue el cuestionario que se sometió a una primera Encuesta Piloto, en la que se contrastaron y perfilaron algunos de sus contenidos. Una vez efectuados los ajustes pertinentes en nuevas reuniones, en las que se analizaron los datos obtenidos en la Encuesta Piloto, el resultado fue el cuestionario que utilizó la investigación (vid apéndice 1).

2.2- ELABORACIÓN Y DISEÑO DE LA MUESTRA

Con la finalidad de garantizar una representatividad suficiente de la Encuesta, la muestra teórica se elaboró de acuerdo a las características de la población inmigrante en España consignada en los datos más actualizados, seleccionándose las 17 Comunidades autónomas y 98 puntos de muestreo.

Para la elaboración y diseño de la muestra teórica se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- a) **Universo:** Inmigrantes residentes en todas las Comunidades Autónomas españolas con edades superiores a los 18 años, que estuviesen trabajando actualmente en España o estuviesen buscando trabajo habiendo trabajado alguna vez en España.
- b) **Tamaño de la muestra:** 2.313 cuestionarios

- c) **Puntos de muestreo:** 98 puntos distribuidos proporcionalmente y por sorteo entre las 17 Comunidades Autónomas
- d) **Estratificación:** Por Comunidades Autónomas
Por tamaño de hábitat
Por edades.
- e) **Cuotas de Control:** -Por sectores de actividad
- Por sexo
 - Edad
- f) **Cuestionarios:** Estratificados, con preguntas abiertas y cerradas.. Duración: 15-16 minutos. Los cuestionarios se realizaron mediante entrevistas personales en domicilios, lugares de trabajo, locutorios, y en la calle.
- g) **Selección de entrevistados:** Siguiendo un sistema de selección aleatoria.
- h) **Representatividad:** Para una muestra como la utilizada los márgenes de teóricos de error son de $\pm 2\%$ para una seguridad del 95,5% en distribuciones 50%/50%.

La afijación de cuestionarios se realizó de forma proporcional a la población inmigrante de cada ámbito territorial (vid tabla 1)

TABLA 1
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA ENTRE 18 a 64 AÑOS Y AFIJACIÓN DE CUESTIONARIOS.

	Municipio Ref: INE, Padrón municipal, 2006	Población extranjera entre 18 y 64 años empadronada	Número de cuestionarios	Puntos de sustitución
	Andalucía		271	
1	Carmona	383	7	
2	Ecija	634	14	Palma del Río (670)
3	San Juan de Aznalfarache	845	15	
4	Alcalá de Guadaira	890	15	
5	Montoro	256	10	
6	Armillá	1058	12	
7	Alhaurín de la Torre	2030	20	Moguer (2745)
8	Córdoba	4783	38	Huelva (4169)
9	Benalmádena	10048	20	
10	Granada	10633	21	
11	Fuengirola	13358	24	
12	Mijas	15130	26	
13	Marbella	21460	14	
14	Sevilla	21682	15	
15	Málaga	25680	20	
	Aragón		51	
16	Morata de Jalón	54	6	
17	La Muela	141	10	
18	Calatayud	2395	8	
19	Zaragoza	45276	27	
	Asturias		19	
20	Noreña	101	7	
21	Oviedo	9023	12	
	Baleares		90	
22	Marratxi	990	9	
23	Inca	2977	20	
24	Manacor	4110	30	
25	Palma de Mallorca	45251	31	
	Canarias		132	
26	Arucas	359	12	Guimar (512)
27	Telde	2196	33	Guía de Isora (2778)

.../....

...../.....

TABLA 1
(Continuación)

28	San Bartolomé de Tirajana	9603	57	Santa Lucía de Tirajana (6265) Santa Cruz de Tenerife (10105)
29	Palmas de Gran Canarias	20888	30	Arona (21373)
	Cantabria		15	
30	Torrelavega	2378	8	
31	Santander	9017	7	
	Castilla y León		59	
32	Villacastín	116	8	
33	Cisterniga	131	8	
34	Laguna del Duero	462	9	
35	Ávila	2142	13	
36	Valladolid	11321	21	
	Cataluña		484	
27	La Roca del Vall's	304	10	
38	Castellar del vall's	756	17	
39	La Garriga	898	18	
40	Cardedeu	976	20	
41	Caldes de Montbui	1.231	22	
42	Les Franqueses del Vall's	1.269	24	
43	Masnou	1.376	26	
44	Canovelles	2.195	32	
45	Granollers	7.488	40	
46	Sabadell	15.564	50	
47	Terrassa	17.681	50	
48	Badalona	24.148	16	
49	Hospitales de Llobregat	34.181	22	
50	Barcelona	209.864	137	
	Extremadura		13	
51	Malpartida	85	6	
52	Cáceres	1.626	7	
	Galicia		42	
53	Cambre	491	8	
54	Culleredo	766	12	
55	Oleiros	1046	11	
56	A Coruña	6796	11	
	Castilla-La Mancha		73	

.../...

.../...

TABLA 1
(Continuación)

57	La Puebla de Montalbán	467	10	
58	Torrijos	747	14	
59	Sonseca	822	15	
60	Toledo	4138	22	
61	Talavera de la Reina	5042	12	
	Madrid		490	
62 ^a	Soto del Real	676	12	
62 ^b	Manzanares el Real	754	13	Miraflores de la Sierra (790)
62	Tres Cantos	2436	17	
63	Colmenar Viejo	4933	30	
64	Parla	15537	61	
65	Torrejón de Ardoz	15777	63	
66	Alcalá de Henares	29648	22	
67	Madrid	368280	272	
	Murcia		100	
68	Alcantarilla	2541	15	
69	Torre-Pacheco	4991	19	
70	Orihuela	18668	27	
71	Cartagena	21373	19	
72	Murcia	39001	20	
	Navarra		30	
73	Noaín	211	9	Beriáin (183)
74	Egues	212	10	
75	Pamplona	17173	11	
	País Vasco		52	
76	Portugalete	614	13	
77	Sestao	601	13	Santurtzi (837)
78	Bilbao	16368	26	
	Rioja		20	
79	Agoncillo	185	3	
80	Nájera	526	7	
81	Logroño	14903	10	
	Valencia		332	
82	Miramar	155	8	
83	Sant Joan de Moró	253	8	
84	Borriol	290	9	
85	Bellreguard	277	10	
86	Piles	361	15	
87	Quart de Poblet	1011	18	
88	Manises	1536	23	
89	Mislata	3252	28	

90	Paterna	3357	29	
91	Denia	8069	34	
92	Gandia	12395	40	Xávea (9497)
93	Castellón	24561	17	
94	Torre Vieja	32564	21	
95	Alicante	30394	19	
96	Valencia	82859	53	

TABLA 2.
PROPORCIÓN DE POBLACIÓN ACTIVA EXTRANJERA Y N° DE
CUESTIONARIOS POR CC.AA. Y GÉNERO

CCAA		Total	Género		Género		Total Cuestionarios
			Varón	Mujer	Varón	Mujer	
			%	%	Cuestionarios	Cuestionarios	
	Andalucía	12,0	53,1%	46,9%	144	127	271
	Aragón	2,2	58,3%	41,7%	30	21	51
	Asturias	0,8	49,8%	50,2%	9	10	19
	Baleares	4,0	55,6%	44,4%	50	40	90
	Canarias	5,8	54,3%	45,7%	72	60	132
	Cantabria	0,7	47,6%	52,4%	7	8	15
	Castilla-León	2,6	53,3%	46,7%	31	28	59
	Castilla- La Mancha	3,2	55,8%	44,2%	41	32	73
	Cataluña	21,3	61,0%	39,0%	295	189	484
	Comunidad Valenciana	14,6	55,3%	44,7%	184	148	332
	Extremadura	0,5	43,2%	56,8%	6	7	13
	Galicia	1,9	43,1%	56,9%	18	24	42
	Madrid	21,5	49,4%	50,6%	242	248	490
	Murcia	4,4	65,2%	34,8%	65	35	100
	Navarra	1,2	48,6%	51,4%	15	15	30
	País Vasco	2,3	41,7%	58,3%	22	30	52
	La Rioja	0,9	58,4%	41,6%	12	8	20
Total	Total	2.957.100	54,6%	45,4%	1242	1031	2273

Fuente: INE, EPA, IV Trimestre, 2006

Tabla 3.
Proporción de población activa extranjera y números de cuestionarios por Sector de actividad laboral (5 sectores)

	Actividad principal actual o en el último puesto de trabajo						Actividad principal actual o en el último puesto de trabajo						Total Cuestionarios	
	No ha trabajado antes	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	Servicios en Empresas	OTROS SERVICIOS (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99)	No ha trabajado antes	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	Servicios en Empresas	OTROS SERVICIOS (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99)		
	%	%	%	%	%	%	Cuestionarios	Cuestionarios	Cuestionarios	Cuestionarios	Cuestionarios	Cuestionarios		
CCAA	Andalucía	9,3%	10,7%	5,9%	20,0%	36,7%	17,5%	0	32	18	60	110	52	271
	Aragón	9,3%	8,0%	17,2%	20,8%	27,2%	17,4%	0	5	10	12	15	10	51
	Asturias	14,6%	7,3%	15,6%	7,9%	42,9%	11,6%	0	2	3	2	10	3	19
	Baleares	5,7%	2,1%	6,0%	19,6%	47,7%	18,9%	0	2	6	19	46	18	90
	Canarias	6,1%	4,8%	7,0%	11,8%	57,9%	12,3%	0	7	10	17	81	17	132
	Cantabria	14,5%	0,0%	4,2%	26,4%	34,5%	20,4%	0	0	1	5	6	4	15
	Castilla-León	7,1%	7,5%	15,0%	21,5%	28,5%	20,4%	0	5	10	14	18	13	59
	Castilla-La Mancha	6,1%	13,2%	17,8%	19,9%	28,0%	15,0%	0	10	14	15	22	12	73
	Cataluña	5,2%	3,1%	15,6%	24,3%	39,7%	12,2%	0	16	80	124	203	62	484
	Comunidad Valenciana	7,8%	3,7%	14,6%	23,9%	34,8%	15,1%	0	13	53	86	125	54	332
	Extremadura	14,7%	13,7%	7,9%	4,2%	41,3%	18,3%	0	2	1	1	6	3	13
	Galicia	12,1%	5,4%	13,9%	9,9%	41,5%	17,2%	0	3	7	5	20	8	42
	Madrid	5,7%	1,0%	4,9%	21,5%	42,6%	24,3%	0	5	26	112	221	126	490
	Murcia	4,4%	26,0%	9,4%	23,2%	27,1%	9,8%	0	27	10	24	28	10	100
	Navarra	5,7%	5,1%	17,8%	21,5%	34,3%	15,6%	0	2	6	7	11	5	30
	País Vasco	12,8%	2,6%	11,1%	13,6%	28,8%	31,0%	0	2	7	8	17	18	52
	La Rioja	11,0%	8,0%	16,8%	22,0%	27,7%	14,6%	0	2	4	5	6	3	20
Total	Total	7,0	5,4	10,7	21,0	38,7	17,1	0	133	262	513	945	419	2273

Fuente: INE, EPA, IV Trimestre, 2006

Tabla 4.
Proporción de población extranjera entre 16 y 64 años según CC.AA. y
Tamaño de los municipios según población extranjera entre 16 y 64 años

	Total Población extranjera empadronada entre 16 y 64 años	Municipios con menos de 1.000	Municipios con de 1000 a 4.999	Municipios con de 5000 a 19.000	Municipios con más de 20.000
Andalucía	381.963	22,62%	25,75%	33,61%	18,02%
Aragón	86.064	30,98%	16,41%	0,00%	52,61%
Asturias	25.186	27,59%	9,53%	62,88%	0,00%
Baleares	131.240	10,35%	42,31%	12,86%	34,48%
Canarias	183.397	8,86%	25,22%	42,87%	23,04%
Cantabria	19.914	36,04%	18,68%	45,28%	0,00%
Castilla	87.464	42,66%	21,87%	35,46%	0,00%
Cataluña	741.620	13,39%	21,44%	29,01%	36,16%
Extremadura	21.807	47,60%	52,40%	0,00%	0,00%
Galicia	60.419	47,28%	26,10%	26,62%	0,00%
La Mancha	109.613	53,65%	30,54%	15,81%	0,00%
Madrid	662.597	5,00%	9,55%	25,39%	60,06%
Murcia	153.768	4,71%	29,40%	26,58%	39,31%
Navarra	45.144	42,96%	19,00%	38,04%	0,00%
País Vasco	71.293	39,34%	11,31%	49,35%	0,00%
Rioja	28.816	30,48%	17,80%	51,72%	0,00%
Valencia	508.525	15,07%	29,46%	21,97%	33,50%
Total	3.324.365				
		Ceuta	2522		
		Melilla	3013		

Fuente: Padrón, 2006

2.3- REALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CAMPO

Los trabajos de campo fueron realizados por *Intercampo*, empresa que posee en toda España una de las redes de encuestadores más amplias y que ofrecen mayores garantías de calidad y rigor.

Los trabajos de campo se efectuaron entre los días 11 de abril a 12 de mayo 2007.

El equipo que realizó el trabajo de campo estaba formado por las siguientes personas:

- Coordinador General (Jefe de Campo, Madrid)
- Responsable del Estudio (Técnico de Campo, Madrid)
- Coordinadores de Zona: 8
- Supervisores: 7
- Responsable de revisión y depuración (Jefe de Codificación, Madrid)
- Revisores (equipo de codificación): 24
- Encuestadores: 60

Especial interés tiene destacar la amplia supervisión realizada en todos los trabajos del proceso de investigación.

La empresa que efectúa los trabajos de campo realizó dos tipos de supervisiones: “*in situ*” y “*telefónica*”.

- La supervisión “*IN SITU*” se realizó a un total de 320 cuestionarios (13,9%).
- La supervisión “*TELEFÓNICA*” se realizó sobre 140 cuestionarios (6.7%).

Como consecuencia de ambas supervisiones, se anularon 62 cuestionarios, siendo rehechos nuevamente.

Por su parte, el equipo investigador efectuó también una verificación de todo el trabajo de campo mediante una supervisión *in situ* y directa sobre la labor realizada por los encuestadores que estaban realizando las entrevistas. En esta labor participaron un total de 7 supervisores, que se desplazaron a los siguientes lugares: Valencia, Mislata, Paterna,

Belleguard, Denia, Alicante, Torrevieja, Toledo, Ávila, Granada, Marbella, Sevilla, Málaga, Zaragoza, Calatayud, Palma de Mallorca, Telde, Barcelona, Badalona, Coruña, Cambre, Culleredo, Oleiros, Talavera de la Reina, Toledo, Soto del Real, Manzanares el Real, Tres Cantos, Colmenar Viejo, Parla, Torrejón de Ardoz, Alcalá de Henares, Madrid

En su conjunto, la realización estricta y detallada de todas estas tareas de supervisión y control permiten *garantizar una alta calidad* en los resultados finales de la investigación.

2.4- REGISTRO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos, una vez codificados, fueron enviados al centro de cálculo *ODEC* en Madrid para su registro y tabulación de acuerdo al plan de análisis previamente elaborado por el equipo investigador. Estas tareas quedaron completadas el 20 de mayo de 2007.

El plan de análisis ha implicado el cruce de todas las preguntas del cuestionario por un total de seis cabeceras, con las siguientes variables:

-Sexo: -Hombre (6)
-Mujer (7)

-Edades: - De 18 a 29 años
- De 30 a 45 años
- De 46 a 60 años
- Más de 60 años

Tamaños de habitat: - Rural (8)
- Urbano (9)

- Países de origen:** - Unión Europea (1)
- Latinoamérica (2)
- Africa (3)
- Asia (4)
- Resto de Europa (5)
- Otros (6)
- Situación laboral:** - Está trabajando (1)
(P.1) - Está en paro, buscando trabajo (2)
- Actividad laboral:** - Autónomo, con empleados (1)
(P.4) - Autónomo, sin empleados (2)
- Asalariado (3)
- Otros (4)
- Tipo de contrato de trabajo:** -Indefinido (1)
(P.7) -Temporal (2)
-Ninguno (3)
-Otro tipo (4)
- Permiso de trabajo:** - Con permiso de trabajo (1)
(P.5) - Sin permiso de trabajo (2)
- Sectoros ocupacionales:** - Agricultura (1)
(P.10) - Construcción (2)
- Industria (3)
- Transporte (4)
- Comercio (5)
- Hostelería (6)
- Servicio Doméstico (7)
- Otros servicios y otros (8,9)
- Problemas para encontrar empleo:** -Si (1)
(P.15) -No (2)
- Años de permanencia en España:** -Un año o menos
-Entre 2 o 3 años
-Entre 4 o 5 años
-Más de cinco años

- Regiones:**
- Andalucía
 - Aragón
 - Asturias
 - Baleares
 - Canarias
 - Cantabria
 - Castilla-León
 - Castilla- La Mancha
 - Cataluña
 - Comunidad Valenciana
 - Extremadura
 - Galicia
 - Madrid
 - Murcia
 - Navarra
 - País Vasco
 - La Rioja

La utilización de todas estas variables, más los diversos cruces específicos realizados, ha dado lugar a más de 400 tablas de ordenador en porcentajes verticales, horizontales y valores absolutos. De igual manera, el equipo investigador ha analizado de manera directa otras variables, a partir de los datos disponibles en soporte informático.

En definitiva, podemos decir que la preparación cuidadosa de toda la Investigación y el rigor y control que ha guiado la ejecución de los trabajos de campo nos sitúa ante informaciones sociológicas altamente fiables y representativas.

2.5- REDACCIÓN DEL INFORME

Una vez concluidos los trabajos de campo y la tabulación de los datos, se ha procedido a realizar un primer Informe de Resultados, que

posteriormente será objeto de un desarrollo más elaborado de cara a realizar una publicación sobre el tema. Fruto de dicha labor es este informe general, que ha sido coordinado y supervisado por José Félix Tezanos y redactado por el equipo de profesores que se indica en cada uno de los capítulos.

3.- CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE TRABAJADORA *

3.1- CARACTERÍSTICAS GENERALES

En este capítulo se analiza el perfil sociodemográfico de los inmigrantes que trabajan en España. Esta información permite comprender cómo se construyen sus itinerarios migratorios y cómo son sus procesos de normalización e integración.

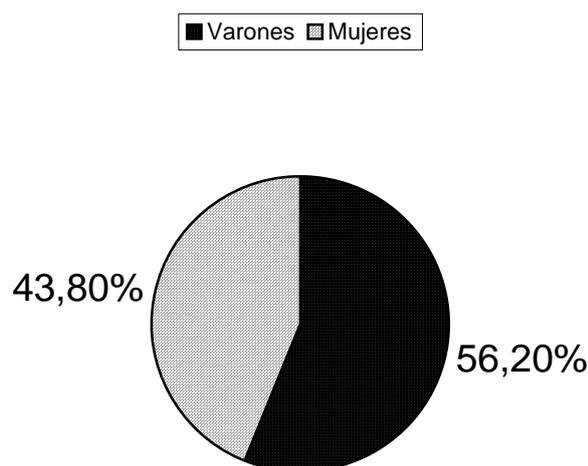
Los inmigrantes encuestados son mayoritariamente varones (56,2%), con un 43,8% de mujeres (*Vid.* gráfico 4.1). Estos datos son coincidentes con la situación general pues, según el *Padrón municipal* a 1 de enero de 2007, el 53% de los extranjeros en España eran hombres y el 47% mujeres¹.

* M^a Rosario H. Sánchez Morales.

¹ Véase INE, *Avance del Padrón Municipal a 1 de enero de 2007. Datos provisionales*, en <http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Ft20%2Fe245&O=inebase&N=&L>

Las mujeres tienen más edad que los varones, observándose un mayor envejecimiento entre el colectivo femenino. El 56,4% de los entrevistados de 18 a 29 años son varones, así como el 57,4% de los que tienen una edad comprendida entre los 30 y 45 años. Sin embargo, el 51,8% de los de 46 a 60 años y el 57,1% con más de 60 años son mujeres. Estos datos están en sintonía con lo que sucede con la distribución de la población extranjera por sexo y edad en España, ya que en España residen 168.646 extranjeros y 169.708 extranjeras de más de 60 años².

GRÁFICO 3.1.
PORCENTAJE DE POBLACIÓN EXTRANJERA POR SEXO



Fuente: GETS, *Encuesta sobre condiciones laborales de los inmigrantes en España, 2007*

Posiblemente la explicación a este hecho se deba a las estrategias migratorias familiares. La experiencia de los últimos años nos demuestra que muchas familias de inmigrantes, cuando se vieron en la necesidad de salir de sus países, decidieron que fueran las mujeres las primeras que

² *Ibíd.*

emprendieran la aventura de la emigración³. Detrás de la mayor edad relativa de las mujeres inmigrantes se encuentra el hecho de que han sido y son más empleables que los varones, merced a las posibilidades del servicio doméstico. En países como el nuestro se ha producido un fenómeno de “transnacionalización de los ciudadanos en la esfera familiar” o “internacionalización del trabajo reproductivo”, al que, con el transcurso de los años se han incorporado varones. Algunas inmigrantes dejaron su actividad laboral como empleadas de hogar internas, incorporándose, cuando consiguieron reagrupar a sus familias, en el sector de empleadas domésticas externas, como asistentes o en otros sectores ocupacionales (comercio, hostelería, servicios,...). Este es el itinerario de movilidad laboral ascendente, que suelen seguir las trabajadoras inmigrantes. En un contexto de esta naturaleza, marcado por un proceso de “desapego personal” respecto a sus empleadores, es en el que muchas mujeres iniciaron los trámites para la reagrupación familiar.

Los más jóvenes son los originarios de los países europeos que no pertenecen - o no pertenecían - a la Unión Europea, así como los africanos y asiáticos. El 44,8% de aquellos que proceden de los países europeos no comunitarios tienen una edad entre los 18 y 29 años, de igual forma que el 42,8% de los africanos y el 42,2% de los asiáticos. Es significativo que el 52,1% de los africanos tenga una edad entre los 30 y 45 años, y el 50,3% en el caso de los latinoamericanos. No obstante, la población de menos edad es la de los africanos y la de los países europeos no comunitarios.

³ En ese sentido, Carlota Solé y Sonia Parella afirman que “los datos demuestran que existe una gran diversificación en las experiencias migratorias femeninas, de modo que muchas de estas mujeres llegan a Europa a España siendo ellas las pioneras del proceso migratorio, atraídas por la demanda que existe para trabajar como empleadas domésticas...” Véase, Carlota Solé y Sonia Parella, “Mujeres inmigrantes no comunitarias en el mercado de trabajo español”, en Revista Sistema, *Immigración y exclusión*, n.º. 190-191, Sistema, Madrid, enero 2006, pág. 194.

Llama la atención que entre los de la Unión Europea (13,8%) y los latinoamericanos (11,9%) es donde hay más personas entre 46 y 60 años.

Como hemos señalado, se constata una masculinización del colectivo inmigrante que trabaja en España. El 80,5% de los africanos son varones, el 69,9% de los asiáticos, el 53,5% de los Europeos no comunitarios y el 52,3% de los procedentes de los países de la Unión Europea. Únicamente hay más mujeres entre los latinoamericanos pues, por razones de afinidad cultural, son las preferidas por las familias de clase media española para desempeñar tareas en sus hogares. Las mujeres son mayoría (51,9%), detectándose, en los últimos años, una tendencia hacia la progresiva igualación entre mujeres y hombres.

Respecto a la situación laboral de los encuestados hay cuestiones reseñables, que diferencian a los hombres y a las mujeres. Buena parte tiene permiso de trabajo, si bien en porcentajes más elevados los varones (56,5%) que las mujeres (43,5%). Además, el 66,5% indica que no tuvo problemas para encontrar empleo en España, por el hecho de ser extranjeros, si bien no es baladí que el 32,3% declara que si los tuvo y, mayoritariamente, los que los padecen son hombres (58,2%).

Por otro lado, se observa un mayor porcentaje de varones (55,6%) que de mujeres (44,4%) que trabajan. Sin embargo, el 58,8% de los que se encuentran en paro o buscan empleo son hombres, en comparación con el 41,2% de mujeres.

Los trabajos que desempeñan los inmigrantes son, en su mayor parte, en situación de asalariados (88,6%), aunque hay una ligera

proporción de personas que se han constituido como autónomos sin empleados (7,2%) y, en algunos casos, como autónomos con empleados (3,5%). Llama la atención que sean los varones (85,7%) los que más desarrollan una actividad laboral de este tipo, no sucediendo lo mismo en el caso de las mujeres (14,3%). En términos generales, cabe plantear que las mujeres inmigrantes tienen una posición más débil y/o secundaria en el mercado laboral, siendo los hombres los que muestran más iniciativa. Como explicar, entonces, que el 56,2% de los asalariados sean varones, que el 55,7% de los autónomos sin empleados también lo sean, así como el 54,3% de los autónomos con empleados.

Estas situaciones están en conexión con la naturaleza de los contratos de trabajo que tienen. El 43,7% declara que disfruta de contratos temporales por obra, a distancia se encuentran los que cuentan con contratos indefinidos (24,3%), le siguen los que no disponen de contratos (17,4%) y los que tienen contratos de otro tipo (0,5%). Se pone de relieve, por tanto, su inestabilidad laboral, las condiciones de ilegalidad en la que se desenvuelven y la existencia de pseudo-contratos. En estrecha relación con lo anterior, el 59,2% de los que tienen contratos temporales por obra son varones, pero también entre los varones se visualizan mayores porcentajes de contratos indefinidos (56,8%). La situación de las mujeres en el mercado laboral es más frágil, el 50,9% de los que carecen de contratos son mujeres, así como el 58,3% de los que cuentan con otro tipo de contratos. Además, entre los que han firmado contratos indefinidos, el 43,2% corresponde a las inmigrantes.

En definitiva, para los hombres el contrato laboral más generalizado es por obra, no en vano el sector ocupacional de mayor prevalencia entre el

colectivo inmigrante es la construcción (23,3%). Le sigue el servicio doméstico (16,9%), la hostelería (16,3%), otros (13,1%), la industria (11,1%), la agricultura (5,8%) y el transporte (1,6%). Se plantea una segregación ocupacional por género. Los hombres trabajan, fundamentalmente, en la construcción (97,4%), en el transporte (89,2%), en la industria (79,3%) y en la agricultura (62,4%). Las mujeres están empleadas, básicamente, en el servicio doméstico (92,3%), pero también en hostelería (59%), en el comercio (56,5%) y en otros sectores ocupacionales (50,8%).

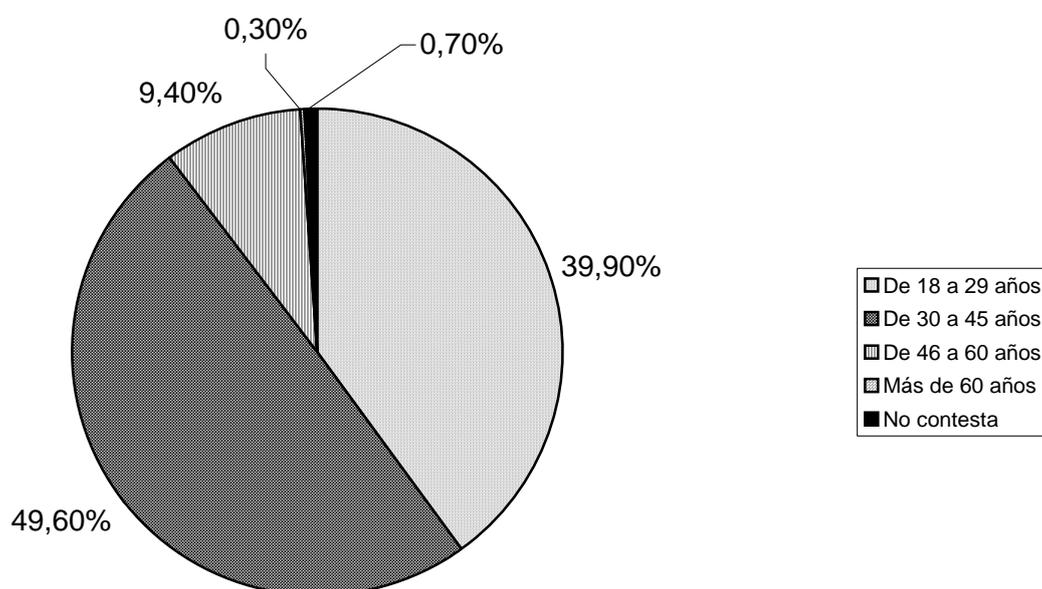
En relación con lo anterior, se observa que los inmigrantes y las inmigrantes tienen preferencias en cuanto a las Comunidades Autónomas de residencia. Los varones son mayoría significada entre los entrevistados en La Rioja (65%) y Murcia (63%). Las mujeres inmigrantes se instalan, fundamentalmente, en Cantabria (60%) y Galicia (57,1%).

3.2- EDAD

El 49,6% tiene una edad entre los 30 y 45 años y, a cierta distancia, le siguen los de 18 a 29 años (39,9%). Es decir, el 90% son personas de 18 a 45 años. Minoritarios resultan los individuos de 46 a 60 años (9,4%) y, testimonial, la de aquellos con más de 60 años (0,3%) (*Vid.* gráfico 3.2). También, en este caso, los resultados son coincidentes con los datos provisionales del *Padrón municipal a 1 de enero de 2007*, pues de los 4.482.568 extranjeros que residen oficialmente en nuestro país, las cohortes de edad con mayor número de personas son las de 25 a 29 años (672.376 personas) y las de 30 a 34 años (651.419 personas). Además, en España hasta los 44 años hay un importante contingente de población extranjera, y

a partir de los 50 años comienzan a debilitarse numéricamente en nuestra sociedad⁴. Estos datos confirman que el perfil del extranjero responde a la figura del inmigrante económico, joven y de edad intermedia, en plena etapa productiva perfilándose, complementariamente, una cada vez mayor presencia de hijos de extranjeros de 0 a 18 años⁵.

GRÁFICO 3. 2.
DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES



Fuente: GETS, *Encuesta sobre condiciones laborales de los inmigrantes en España, 2007*

P. 39. Finalmente, ¿podría decirme cuál es su edad?

En relación con lo anterior, el 50,8% de los que trabajan tiene una edad entre los 30 y 45 años, seguidos de los de 18 a 29 años (38,5%). Este hecho se debe a que llevan menos tiempo en España, a que no han tenido ocasión de insertarse en el mercado laboral y a que se está produciendo una

⁴ Véase INE, *Avance del Padrón Municipal a 1 de enero de 2007. Datos provisionales*, op. cit.

⁵ *Ibíd.*

saturación de los yacimientos ocupacionales, en los que tradicionalmente se han insertado laboralmente los inmigrantes. Entre los que están en paro o buscando trabajo el 47,4% tiene una edad entre los 18 y 29 años, en comparación con los entrevistados de 30 a 45 años (43,8%). Hay, por tanto, más paro entre los más jóvenes. De los 46 años en adelante el porcentaje de los que desarrollan una actividad productiva es estadísticamente poco destacable (10,7%). Se pone de relieve la juventud de los inmigrantes que trabajan en España y las menores posibilidades de empleabilidad para los de más edad.

Los más jóvenes tienen mayor inestabilidad e irregularidad laboral, al tiempo que algunos de los que tienen edades entre los 30 y 45 años han emprendido la aventura de hacerse autónomos, a pesar de que entre los asalariados el 49,1% también son personas de 30 a 45 años. Los autónomos sin empleados (55,7%) tienen una edad de 30 a 45 años, de igual forma sucede con los autónomos con empleados (55,6%). Entre aquellos que desempeñan otro tipo de actividades laborales, el 42,9% está entre los 30 y 45 años. Además, la mayor estabilidad laboral de los trabajadores inmigrantes de edad intermedia (30 a 45 años) se confirma al comprobar que entre los que tienen un contrato indefinido el 54,8% son de estas edades, bajando sustancialmente al 34,3% entre los de 18 a 19 años. Que decir tiene que de 46 años en adelante hay una baja incidencia de contratos indefinidos.

Entre los que trabajan sin contrato (48,4%) y con contratos de otro tipo (42,4%) se concentra el mayor número de inmigrantes de 18 a 29 años. Por otro lado, entre los que carecen de contratos (42,4%) y tienen otro tipo de contratos (41,7%) hay, fundamentalmente, personas con edades

comprendidas entre los 30 y 45 años. Son los más jóvenes los que, en mayor medida, no disponen de permiso de trabajo, pues del total de encuestados que carecen de esta autorización, el 52,2% corresponde a los jóvenes de entre 18 a 29 años, y el 11,3% a los que tienen más de 46 años. Además, los más jóvenes se emplean más en el sector de la hostelería. De hecho el 48,7% de los que trabajan en este sector ocupacional son personas con edades comprendidas entre los 18 y 29 años.

También se observa que entre los que desarrollan su actividad laboral en el servicio doméstico hay una mayor representatividad de personas con edades entre los 30 y 45 años (47,2%), si se compara con la de los más jóvenes (36,9%) y en otras edades. Además, entre los que trabajan en el servicio doméstico hay un 14,9% de individuos de 46 a 60 años. Por tanto, es el único sector ocupacional donde se da una mayor aceptación social a contratar a los de más edad.

Los inmigrantes de 30 a 45 años son los que más trababan en el transporte (56,8%), en la industria (55,9%), en la construcción (51,9%) y en otros sectores ocupacionales (51,2%). Precisamente entre las personas de 30 a 45 años (50,2%) se encuentran los mayores porcentajes de respuestas afirmativas a haber tenido problemas para encontrar empleo en España, por el hecho de ser extranjeros. Los que llevan de cuatro años en adelante son aquellos con edades intermedias (de 30 a 45 años), en comparación con la situación de los más jóvenes (18 a 29 años) que, en su mayoría, viven en España desde hace un año o menos (54,1%) y entre 2 y 3 años (50,4%).

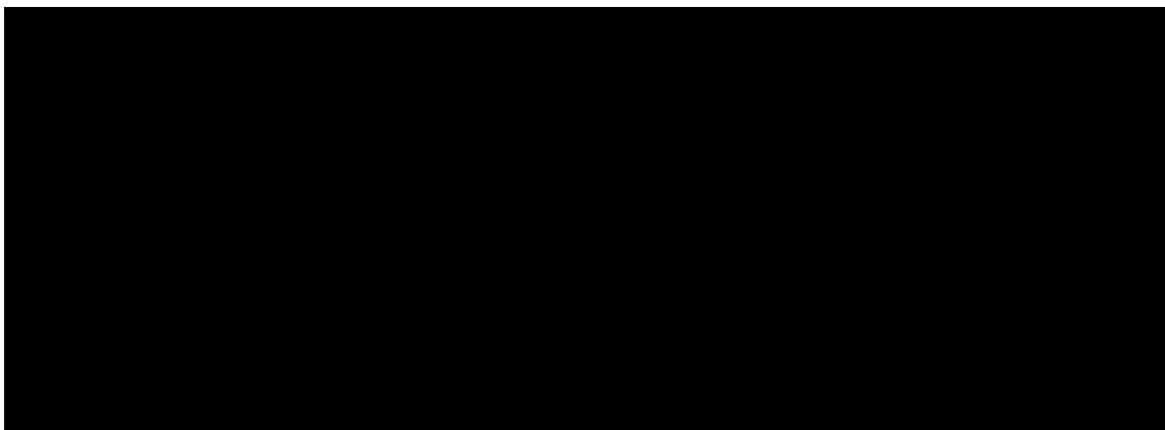
La distribución geográfica por Comunidades Autónomas de los encuestados varia en función de su edad. Se perfila una mayor presencia de los más jóvenes (18 a 29 años) en el País Vasco (51,9%) y en La Rioja (50%). No sucede lo mismo en Asturias (73,7%), Castilla León (61%), Murcia (56%), Baleares (52,7%), Canarias (51,9%), Comunidad Valenciana (51,5%) y Castilla La Mancha (51,4%), en donde los trabajadores inmigrantes son, en su mayor parte, personas de 30 a 45 años. De 46 años se observa una preferencia por residir en Navarra (16,7%), Baleares (16,1%) y Canarias (15,1%).

3.3- PAÍS DE ORIGEN

Los inmigrantes que trabajan en España son fundamentalmente latinoamericanos (48,1%), a continuación los de los países europeos que no pertenecen a la Unión Europea (20,9%) y los africanos (17,8%). Poco relevantes han sido numéricamente los de la Unión Europea (9,4%), los asiáticos (3,6%) y las personas de otros lugares del mundo (0,2%) (*Vid.* gráfico 3.3.).

Estos datos concuerdan con la situación general en nuestro país, salvo por la apreciación de que existe una colonia importante de población mayor jubilada, que vive en el área mediterránea y que procede de los países de la Unión Europea (*Vid.* cuadro 3.1.). Esta circunstancia explica que haya más ciudadanos de la Europa de los veinticinco entre la población extranjera empadronada en España.

GRÁFICO 3.3.
PAÍSES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES



Fuente: *Encuesta sobre condiciones laborales de los inmigrantes en España, 2007.*

CUADRO 4.1.
PAÍSES DE ORIGEN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EMPADRONADA EN
ESPAÑA
(2007)

PAÍSES DE ORIGEN	POBLACIÓN	% RESPECTO AL TOTAL DE EXTRANJEROS EN ESPAÑA
EU-25	1.056.007	23,56%
RUMANIA Y BULGARIA	646.606	14,42%
RESTO DE EUROPA	185.307	4,13%
AFRICA	797.592	17,79%
AMÉRICA DEL NORTE	45.075	1,01%
AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE	138.735	3,09%
AMÉRICA DEL SUR	1.393.668	31,09%
ASIA	216.769	4,84%
RESTO	2.809	0,06%

Fuente: Elaboración propia a partir del INE, Padrón municipal a 1 de enero de 2007.

Entre los encuestados que trabajan el 49,2% son latinoamericanos, les siguen los de los países europeos no pertenecientes a la Unión Europea (21%), los africanos (15,5%) y los ciudadanos de la Unión Europea (10,2%). Los latinoamericanos tienen una situación laboral menos problematizada, aun cuando, son los que más indican que no disponen de permiso de trabajo (50,1%).

El 49,7% de los asalariados proceden de los países latinoamericanos, el 20,6% de los países no comunitarios de la Unión Europea y el 17,8% de Afrecha. Además, entre los latinoamericanos hay más autónomos sin empleados (37,1%) y autónomos con empleados (32,1%). Sin embargo, entre los que plantean que su actividad laboral se sitúa en el capítulo Otras, el 42,9% son latinoamericanos, aunque también hay personas de la Europa no comunitaria (42,9%). Los latinoamericanos disfrutan, en mayor medida, que el resto de los inmigrantes de contratos indefinidos (48,2%). El 75% de las respuestas al capítulo de contratos de otro tipo son emitidas también por latinoamericanos, al tiempo que hay mayor temporalidad en sus contratos e incluso está dispuestos a trabajar sin contrato (46,2%). Se puede concluir, que los latinoamericanos tienen una vida laboral más plural que el resto de los trabajadores inmigrantes procedentes de otras zonas geográficas del mundo.

El 64,6% de los que están ocupados en el servicio doméstico son latinoamericanos y personas del resto de Europa (21,8%). Son sociológicamente poco representativos los trabajadores inmigrantes que, originarios de otros lugares del mundo, están empleados en este sector ocupacional. Los africanos desarrollan su actividad laboral, fundamentalmente, en la industria (28,5%) y la construcción (25,8%). Lo mismo sucede con los ciudadanos europeos no comunitarios (30,8%), puesto que se emplean, mayoritariamente, en la agricultura.

El 50,9% de los que contestan que tuvieron problemas para encontrar empleo en España son latinoamericanos, el 18,7% de los europeos no comunitarios, el 14% de los africanos y el 12,5% de los europeos comunitarios.

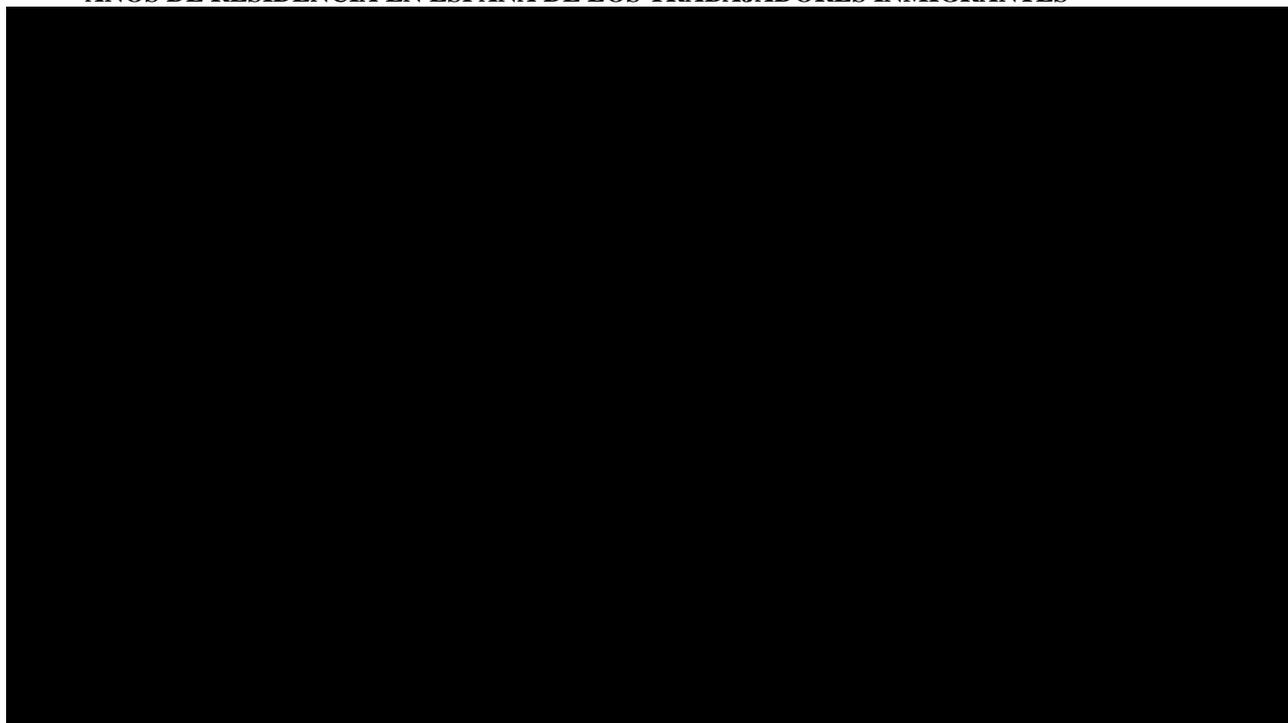
La colonia latinoamericana es la que tiene un mayor recorrido vital en España, pues hay un mayor número de latinoamericanos que llevan más de cinco años viviendo en nuestro país. Al mismo tiempo, han ido trayendo a sus hijos y familiares, por lo que es un contingente de población que se renueva continuamente. También se pone de relieve que, aunque la inmigración procedente de África es más reciente, la tendencia que se perfila es a que cada vez hay más africanos con más de 5 años de residencia. No es baladí que el 24,6% de los que viven desde hace más de 5 años son africanos, resultando todavía poco relevante la presencia de personas de la Europa no comunitaria con más de 5 años (13,2%).

De nuestro estudio se derivan algunas conclusiones relacionadas con su lugar de residencia en relación a sus países y zonas geográficas de origen. El 40,4% de los encuestados en Aragón son de la Europa no comunitaria. Del mismo modo, hay una importante presencia de ciudadanos europeos no comunitarios en Castilla León (30,5%), Castilla La Mancha (32,4%), Comunidad Valenciana (28,2%) y País Vasco (33,3%). Se detecta una especial preferencia de los africanos (38,5%) por Extremadura. También hay una destacable representatividad de africanos entre los que residen en Murcia (33%), Cataluña (25,9%) y Aragón (25%). Los latinoamericanos son mayoría en Navarra (66,7%), Cantabria (60%), Galicia (59,5%), País Vasco (57,4%), Madrid (56,5%), Castilla León (54,2%), Asturias (52,6%), Baleares (52,7%), Canarias (52,6%) y Murcia (52%).

3.4. AÑOS DE RESIDENCIA EN ESPAÑA

El 36,1% de los trabajadores inmigrantes residen desde hace más de 5 años en España, le siguen los que lo hacen desde hace 2 o 3 años (24,3%) y los que viven de entre 4 a 5 años (23,4%) (*Vid.* gráfico 4.4.). Únicamente el 15,7% manifiesta que lleva hasta un año. Los que llevan de cuatro a más años viviendo en España (59,5%) son los que más están empleados, resultando muy bajo el porcentaje de los que trabajan y llevan hasta un año en nuestro país.

GRÁFICO 4.4.
AÑOS DE RESIDENCIA EN ESPAÑA DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES



P. 2. ¿Cuántos años hace que vive en España?

Fuente: GETS, *Encuesta sobre condiciones laborales de los inmigrantes en España, 2007.*

Entre las mujeres el tiempo de estancia en España es algo mayor que en el caso de los varones. De hecho, del total de mujeres encuestadas el 38% lleva más de cinco años, en comparación con el 34,6% de los varones. La mayoría de los trabajadores inmigrantes, independientemente de su sexo, lleva de 2 a 5 años, perfilándose muy igualados los porcentajes de

mujeres (15,4%) y hombres (15,9%), cuyo tiempo de residencia es hasta un año.

Los jóvenes con edades de 18 a 29 años (30,6%) residen de entre 2 a 3 años. Además, el 42,8% de los de mediana edad (30 a 45 años) y el 52,3% de los de 46 a 60 años lo hacen desde hace más de 5 años. El 42,9% de los inmigrantes con más de 60 años viven de entre 4 a 5 años y el 28,6% lo hace desde hace más de 5 años.

Los latinoamericanos llevan, mayoritariamente, de 2 a 5 años (46,4%) y el 50% de los africanos y asiáticos residen desde hace más de 5 años. Estos resultados constatan que para los africanos es más difícil emplearse, confirmándose esta hipótesis si tenemos en cuenta que el 11,2% de los africanos lleva hasta 1 año en España. Es decir, pocos son los que viviendo desde hace un año trabajan. También los ciudadanos de la Unión Europea (40,4%) viven, en su mayor parte, desde hace más de 5 años y, finalmente, el 61,1% las personas procedentes de los países de la Europa no comunitaria llevan de 2 a 5 años.

En lo que se refiere a los sectores ocupacionales en los que están empleados destacan varias cuestiones. En primer lugar, que los trabajadores inmigrantes, independientemente del sector ocupacional en el que están empleados, viven, en su mayoría, en España entre 2 y 5 años. En segundo lugar, que del total de los que desarrollan su actividad laboral en la industria, el comercio y en otros sectores ocupacionales, entre el 42% y el 44% residen desde hace más de cinco años. Finalmente, se plantea que en el servicio doméstico hay una renovación continua de personal, no

detectándose diferencias en función de los años que hace que viven en nuestro país.

Ahora bien, los inmigrantes declaran que han tenido problemas para conseguir un trabajo por ser extranjeros. Del total de encuestados que afirmaron que sí tuvieron problemas el 30,4%, correspondió a los que viven desde hace más de 5 años. Sin embargo, los que más dificultades tuvieron son los que llevan de entre 2 a 5 años.

4. MODOS DE VIDA DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES. *

4.1. LUGAR DE RESIDENCIA DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES.

Los trabajadores inmigrantes se ubican en España, mayoritariamente, en entornos rurales. Del total de los encuestados, el 60,4% viven en zonas rurales frente al 39,6% que lo hacen en zonas urbanas. Un 61,1% de los trabajadores inmigrantes varones se encuentran residiendo en hábitats rurales frente al 59,4% en el caso de las mujeres.

La mayoría de los trabajadores inmigrantes que viven en núcleos rurales son muy jóvenes. El 61,5% de la población encuestada de 18 a 29 años se asienta en zonas rurales frente a sólo un 38,5%, de dicho grupo de edad, que se ubica en zonas urbanas. Estas diferencias porcentuales se mantienen similares en otros grupos de edad, pero se aproximan a medida que aumenta la edad de los trabajadores, de manera que en el grupo de más edad (más de 60 años) los que

***Rosa María Rodríguez Rodríguez**

residen en hábitat rural descienden al 57,1%, y los que lo hacen en hábitat urbano ascienden al 42,9 %.

Por otra parte, son los trabajadores procedentes de África quiénes se ubican abrumadoramente más en zonas rurales (80,5%) que urbanas (19,5%), seguidos por trabajadores procedentes de Latinoamérica -que representando el 48,1% del total de las personas encuestadas- residen más en zonas rurales (61,6%) que en las zonas urbanas (38,4%).

Esta tendencia se invierte para los trabajadores de otros orígenes. Así, en el caso de los trabajadores procedentes de Asia el porcentaje de los que habitan en hábitats rurales desciende al 51,8%. Los trabajadores procedentes de la Unión Europea se distribuyen en igual porcentaje en zonas rurales (50,0%) y urbanas (50,0%) y son los procedentes del resto de Europa quiénes residen en mayor grado en zonas urbana (53,5%) que en las rurales (46,5 %).

La tasa de ocupación de estos inmigrantes es, casi dos puntos porcentuales, mayor en la ciudad que en el campo. De esta manera, mientras que en el hábitat rural, el 82,6% de la población inmigrante está trabajando, en el hábitat urbano son el 84,4% los que trabajan. La tasa de desocupación, por tanto, es mayor en el campo, 17,4 % que en la ciudad, 15,6%.

En las zonas rurales, el 89,3% de las personas ocupadas son trabajadores asalariados y el 87,6% lo son en las urbanas. El 7,3% son autónomos sin empleados en las zonas rurales frente al 7,1% de las zonas urbanas y destaca el caso de los inmigrantes autónomos con empleados que, a diferencia de las anteriores categorías, son más numerosos (4,6%) en las zonas urbanas que en las zonas rurales (2,8%).

Los trabajadores inmigrantes asalariados tienen en un 49,3% contratos temporales, el 27,4 % tienen contratos indefinidos, el 19,7 % no tiene ningún contrato, y un 2,7 % no contesta. Es interesante observar, la existencia de mayor tasa de contratos indefinidos en el ámbito rural (56,4%) que en el urbano (43,6%) y los altos porcentajes de contratos temporales y la ausencia de contrato también más en las zonas rurales que en las urbanas. Trabajan con contrato temporal un 62,6% de los inmigrantes en zonas rurales y un 37,4%, en zonas urbanas; de forma similar entre los que no tienen ningún contrato hay un 61,5 % en hábitat rural y un 38,5 % en hábitat urbano (ver Tabla 4.1).

TABLA 4.1
TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO RURAL Y URBANO

%	Total inmigrantes	Indefinido	Temporal por obra	De otro tipo	Ningún contrato
Rural	60,4	56,4	62,6	66,7	61,5
Urbano	39,6	43,6	37,4	33,3	38,5
Totales	100	100	100	100	100

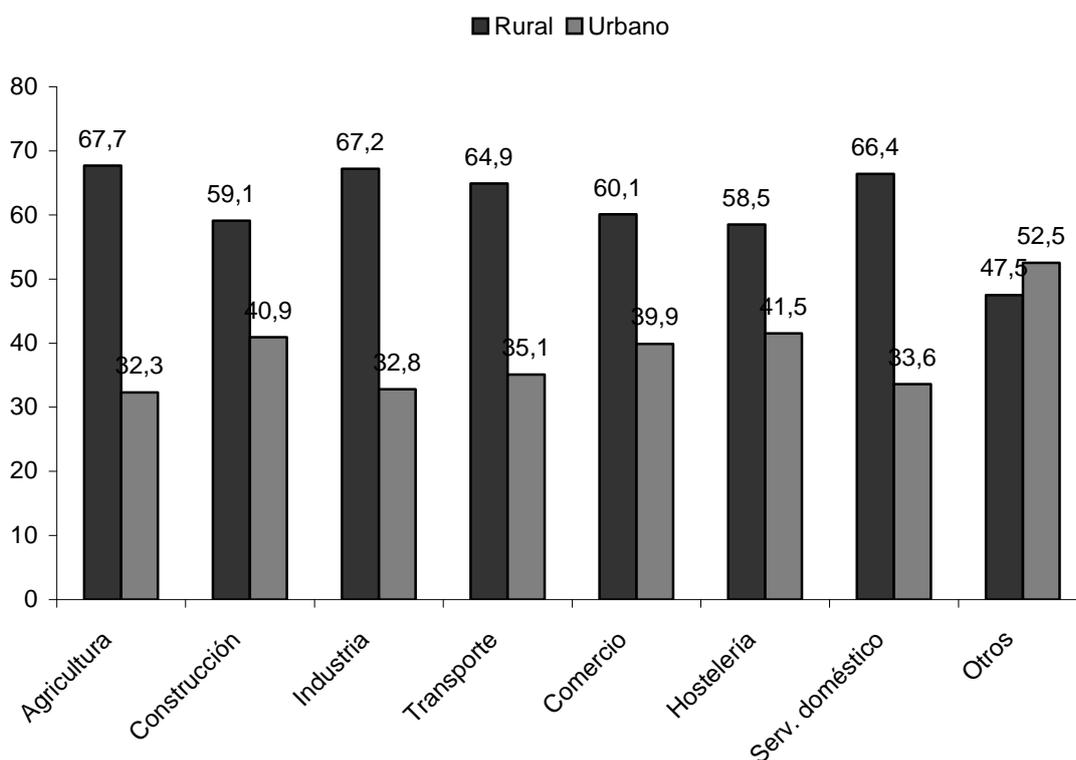
FUENTE: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid, 2007.

Por otro lado, a pesar de que la mayoría de los trabajadores encuestados tienen permiso de trabajo (77,3%), el porcentaje de personas que están trabajando sin permiso es mayor en las zonas rurales (62,3%) que en las urbanas (37,7%).

La mayor proporción de los trabajadores inmigrantes que se ubican en zonas rurales están empleados en: agricultura (67,7%), industria (67,2%), servicio doméstico (66,4%), transporte (64,9%) y comercio (60,1%). En las zonas urbanas, los mayores porcentajes de ocupación se dan en: “Otros” sectores ocupacionales (52,5%), hostelería (41,5%), construcción (40,9%), comercio (39,9%) y transporte (35,2%). Especialmente destacable, es la proporción de inmigrantes que trabajan en la categoría “Otros” sectores ocupacionales en las

zonas urbanas, 52,5%, frente al 47,5% de la misma actividad económica en las zonas rurales (Ver Gráfico 4.1).

GRÁFICO 4.1
TRABAJADORES INMIGRANTES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y HABITAT.
%



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid 2007.

Dos tercios de los trabajadores inmigrantes encuestados (66,5%) manifiestan no haber tenido problemas, debido a su condición de persona extranjera, para encontrar empleo. Aunque, hay diferencias según lugar de residencia, los trabajadores que manifestaron haber tenido más problemas son los de las zonas rurales (63,7%) frente a los de las zonas urbanas (36,3%).

La población trabajadora inmigrante se ubica, como hemos dicho, mayoritariamente en zonas rurales (60,4%), de ahí que su distribución en las distintas Comunidades Autónomas refleje también esta pauta.

En Cataluña, los trabajadores inmigrantes habitan en mayor proporción en las zonas rurales (74,4%) que en las urbanas (25,3%). La Comunidad Valenciana presenta una pauta análoga pero bastante más amortiguada que Cataluña, con el 65% en el hábitat rural y el 35% en las ciudades. Y en el caso, de Andalucía el 62,7% en el hábitat rural y 37,3% en el hábitat urbano. En todos estos casos, esta población inmigrante reside más en el hábitat rural que la media del conjunto de los trabajadores inmigrantes (60,4%). Este hecho también sucede en Canarias (77,4%), Baleares (65,6%) y Murcia (61%).

Caso opuesto es, entre otros, el de la Comunidad de Madrid, dónde más de la mitad de los trabajadores (el 54,7%) habitan en zonas urbanas y menos de la mitad (el 45,3%) en hábitats rurales.

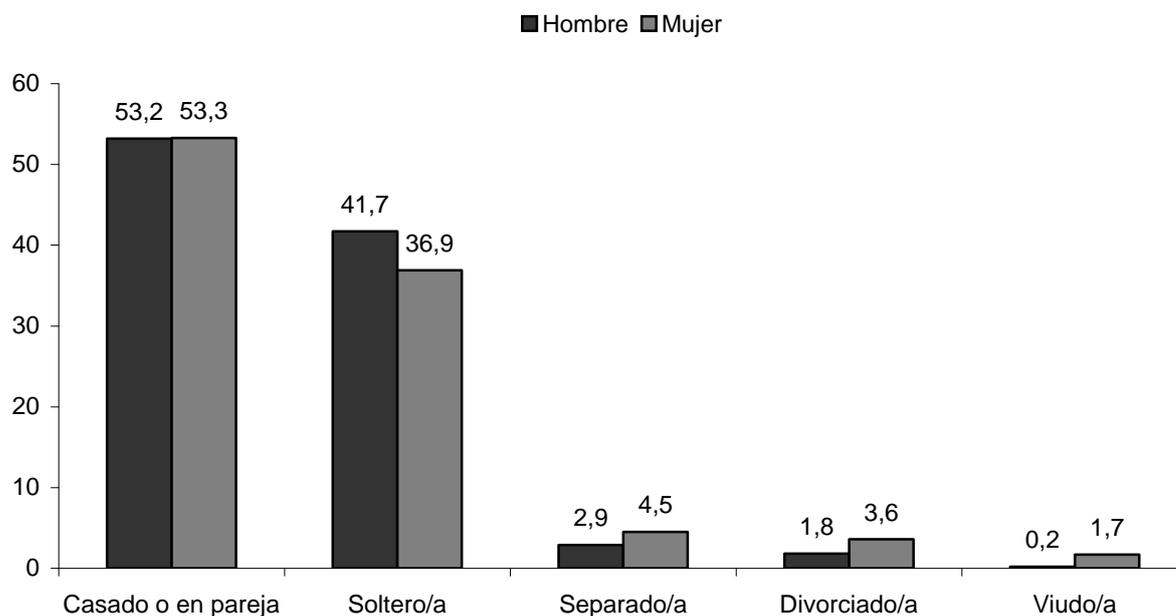
4.2. SITUACIÓN FAMILIAR.

4.2.1. Estado civil.

La proporción de trabajadores inmigrantes que están casados o en pareja es del 53,2%, sin haber diferencias entre hombres (53,2%) y mujeres (53,3%).

Los solteros que son un 39,6% se dan, sin embargo, en un porcentaje mayor entre los hombres (41,7%) que entre las mujeres (36,9%). Por el contrario, en el resto de categorías investigadas (separado/a, divorciado/a, viudo/a) se dan en mayor proporción en las mujeres. Así, un 4,5% de las mujeres están separadas frente a un 2,9% de los hombres, un 3,6% están divorciadas, pero sólo un 1,8% entre los hombres e igualmente en el caso de las viudas que constituyen el 1,7% de las mujeres trabajadores inmigrantes y sólo un 0,2% de los hombres (Ver Gráfico 4.2).

GRÁFICO 4.2
ESTADO CIVIL DE LOS/AS TRABAJADORES INMIGRANTES
 %



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid, 2007.

P. 35. Estado Civil.

Para el grupo de edad joven (de 18 a 29 años) el valor modal es estar soltero, con un 60,6% de los casos. Estando un 36,6% casados y sólo un 2,1% separados y un 0,8% divorciados/as, no apareciendo ninguna cifra de viudos. Los trabajadores inmigrantes de 30 a 45 años, están casados o en pareja el 64,7% de ellos. En las siguientes cohortes disminuyen los porcentajes de solteros y aumentan los de separados, divorciados y viudos. Así, en la población mayor de 60 años, las cifras de divorciados (28,6%) y viudos (14,3%) suman el 42,9%, no apareciendo cifras de separados. Este grupo de población de mayor edad, presentan los menores porcentajes de soltería (14,3%) y permanecen casados o en pareja el 42,9%.

Es en el hábitat urbano, donde menor es la proporción de trabajadores inmigrantes solteros (37,5%) y mayor la de casados o en pareja (54,3%), separados (4,4%) y divorciados/as (2,8%). Por el contrario, el porcentaje de solteros en el hábitat rural aumenta al 41%, siendo levemente inferiores que en

el hábitat urbano los porcentajes de casados o en pareja 52,5%, de separados/as 3,2% y de divorciados 2,5%.

Los trabajadores procedentes de Latinoamérica, muestran una tendencia un poco superior a estar casados o en pareja (que del 53,2% para el conjunto de los inmigrantes sube en este caso al 54,4%) y menor tendencia a la soltería (el porcentaje baja del 39,6% al 37,2%), separados (4%) y divorciados (3,2%) se dan también en mayor proporción. Las mismas tendencias se registran para los trabajadores provenientes del resto de Europa, grupo en el que la soltería desciende al mínimo (36,2%) y los casados o en pareja (56,6%) representan un porcentaje mayor que para cualquier otra zona de procedencia.

Los inmigrantes de las demás zonas de origen, por el contrario, presentan mayores porcentajes de solteros. Si la media (de soltería) es del 39,6%, el 44,6% de los asiáticos, el 45,5% de los africanos y el 47,2% de los inmigrantes procedentes de la Unión Europea están solteros/as. Las categorías de separados y divorciados aumentan en el caso de los trabajadores de la Unión Europea (7,4%), latinoamericanos (7,2%) y disminuye en el caso de asiáticos (4,8%), pero especialmente cuando se procede de África (3,2%).

Por lo que respecta a su situación laboral, comprobamos que el 84,7% de los que están casados o viven en pareja trabajan y un 15,3% están en paro o buscando trabajo. En el caso de los solteros, disminuyen los que están trabajando al 81,9%, aumentando los que están en el paro al 18,1%. También los separados/as tienen tasas de paro ligeramente superiores a las de los casados (17,9%), y los divorciados tienen un poco menos porcentaje (16,4%), que los separados y más que los casados. El porcentaje de viudos, pese a ser muy pequeño (0,8% del total), presenta con diferencia las mayores tasas de paro

(26,3%), pudiendo representar por edad, situación laboral y familiar un grupo vulnerable dentro de la población inmigrante.

Observamos que están casados o en pareja, un 72,8% de los autónomos con empleados, un 62,9% de los autónomos sin empleados, pero sólo el 51,5% de los asalariados. Consecuentemente, lo contrario sucede con los solteros que representan sólo el 23,5% de los autónomos con empleados, el 30,5% de los autónomos sin empleados y el 41,1% de los asalariados.

En cuanto al estado civil y el tipo de contrato de trabajo, los que tienen contratos indefinidos están casados en mayor proporción, 57,1% que los que tienen contratos temporales y los que no tienen ningún contrato, disminuyendo los porcentajes de casados al 51,4% y 48,4%.

De los que tienen permiso de trabajo, la mayoría están casados 54,9%, estando solteros el 37,5%, separados el 4% y divorciados/as el 3%. Esto contrasta con los que no tienen permiso de trabajo en los que las proporciones de casados o en pareja y solteros es casi idéntica 47,2% y 47,0%. Son, además, menos frecuentes relativamente los separados (2,3%) y los divorciados (1,5%).

Los inmigrantes que llevan mayor tiempo de permanencia en España son los que en mayor proporción están casados, variando esta situación del 42,5% de los que llevan hasta un año hasta el 60,6% de los llevan más de cinco años. Inversamente, es el caso de los solteros que son más numerosos en el grupo de menor permanencia (hasta un año) el 50,3% disminuyendo en los grupos que han permanecido mayor periodo de tiempo; de manera que entre los que llevan más de cinco años en España el porcentaje de solteros es de sólo el 29,4%. No parece existir una relación tan clara entre el tiempo de permanencia y el porcentaje de separados o divorciados.

4.2.2. Pautas de convivencia.

La mayor parte de los trabajadores inmigrantes que manifestaron estar casados o en pareja, tienen a su cónyuge también residiendo con ellos en nuestro país. En concreto, el 81,7 % tienen a su pareja en España frente al 17,6 % que la tienen en otro país. En este aspecto, si hay diferencia entre mujeres y hombres, pues el 90,4% de las mujeres tiene a su pareja en España frente a sólo el 75,0% de los hombres.

Cuanto más joven es el grupo de edad, mayor es el porcentaje de los trabajadores inmigrantes que tienen a su pareja en España. Así, en el grupo de edad que va de 18 a 29 años, el 85,8% de ellos tienen a su pareja residiendo en España. En el extremo opuesto, este porcentaje disminuye al 78,3% entre los que tienen de 46 a 60 años y al 66,7% entre los que tienen más de 60 años.

El hecho de que residan en un hábitat urbano parece incidir en una mayor proporción de personas con su pareja en nuestro país. El 83,9% de los que residen en hábitat urbanos tienen a su pareja en España, frente a solamente el 80,2% de los que están en hábitat rurales.

Por otro lado, aunque los trabajadores inmigrantes provenientes de la Unión Europea eran los que en menor proporción estaban casados o en pareja (44,5% de los mismos), son los que en mayor grado tienen a su pareja residiendo en España, 91,8%. Le seguían en proporción de casados los provenientes de África y de Asia (50,6% casados en ambos casos) pero que son los que en menor proporción tienen a su pareja residiendo en España. En situaciones intermedias, estarían los latinoamericanos y los provenientes del resto de Europa cuyas parejas están presentes en un 84,5% y en un 86,9% de los casos.

La situación laboral, la actividad laboral, el tipo de contrato de trabajo y tener o no permiso de trabajo son situaciones que parecen incidir en la probabilidad de que el cónyuge o pareja resida también en nuestro país. Sólo el hecho de estar trabajando eleva la probabilidad al 83,0% (por el contrario estar en paro o buscando trabajo la disminuye al 74,5%); ser autónomo, con o sin empleados también parece estar relacionado con la mayor presencia de la pareja, el 88,1% de los autónomos con empleados y el 88,6% de los autónomos sin empleados tiene a su pareja en España mientras que sólo el 80,8% de los asalariados la tiene en nuestro país.

Entre los trabajadores inmigrantes casados o en pareja que tienen contrato de trabajo indefinido, el 84,4 % de trabajadores tienen a su pareja en España y de los que tienen contratos temporales el 80,7 % tiene a su pareja igualmente en España. Son las personas inmigrantes que trabajan sin ningún contrato quienes sólo tienen a su pareja en el 74,4 % de los casos. Análogamente ocurre para los que no tienen permiso de trabajo, pues declaran tener a su pareja en España el 77,0% de ellos, mientras que el porcentaje asciende al 82,8% para los trabajadores que sí tienen permiso de trabajo.

El caso más llamativo es el de los trabajadores inmigrantes de la construcción que son los que, con diferencia, en menor porcentaje tienen a su pareja en España (72,5%). En el otro extremo, están los trabajadores de: comercio (89,4%) y hostelería (86,6%) con los porcentajes más altos de presencia del cónyuge o pareja en nuestro país.

El mayor tiempo de permanencia en España se relaciona positivamente con la presencia de la pareja en nuestro país. Los trabajadores que menos tiempo llevan residiendo en España (hasta un año) sólo el 66,9% tenían a sus parejas con ellos, porcentaje que va incrementándose a medida que aumenta el tiempo de

permanencia. De manera que los inmigrantes, casados o en pareja, que llevan más de cinco años en España tienen en un 87,3% de los casos a sus parejas residiendo con ellos.

4.2.3. Número de hijos, responsabilidad familiar y contexto laboral.

El 55,2% de los trabajadores inmigrantes encuestados tienen hijos. De éstos, prácticamente la totalidad (96,8%) afirman que uno o más de sus hijos dependen de ellos. El 65,7% de los trabajadores inmigrantes tiene a alguno de sus hijos en España.

En cuanto al número de hijos que dependen del entrevistado la media está en 1,96 hijos. El valor modal es que tengan un sólo hijo a su cargo, 41,4% seguido por los que tienen dos, 33,8% y tres, 12,3%. Mucho menos frecuentes son los que tienen cuatro, 5,6%, cinco hijos 2,3% o más de cinco 1,4%.

Ahora bien, se aprecian diferencias si quien responde es un hombre o una mujer, siendo éstas últimas las que en mayor medida afirman tener hijos: el 63,9% de las mujeres tienen hijos frente a sólo el 48,4% de los hombres. Además, es en el caso de las mujeres cuando más probable es que alguno de estos hijos viva en España, el 73,5% frente a sólo el 57,7% en el caso de los hombres.

Entre los más jóvenes de 18 a 29 años, el 70,2% tiene sólo un hijo a su cargo, el 22,3% tiene dos, y el 5,5% tiene tres hijos (sólo el 0,3%, un solo encuestado manifestó tener cuatro o más de cuatro hijos, en concreto cinco). En el siguiente tramo de edad de 30 a 45 años, lo más común es tener dos hijos, tienen un hijo el 34,7%, dos hijos el 38,1%, tres hijos el 14,3% y cuatro o más de cuatro el 10,8%. En el grupo de edad que va de los 46 a 60 años y que dicen

tener hijos, el 8,7% de los casos afirman que no dependen de ellos. En este grupo, los que tienen sólo un hijo a cargo descienden al 2,1%, los que tienen dos son el 32,6%, tres el 14,1%. Es en este grupo donde el porcentaje de los que tienen cuatro o más hijos es más numeroso un 16,3%. Hay, por otra parte, una relación positiva entre la edad y el que esos hijos residan en España, pasando del 63,0% del grupo de los que tiene de 18 a 29 años que tienen algún hijo en España, al 65,7% en el siguiente grupo de edad de 39 a 45 años, al 69% en el de 46 a 60 años y al 83,3% si tiene más de sesenta años.

Son los trabajadores de Latinoamérica (48,1% del total de los inmigrantes) quiénes en mayor proporción tienen hijos (66,0%). Con una media dos hijos dependiendo de ellos. El 65,2% de ellos tiene a alguno de sus hijos residiendo en España.

El 51,4% de los trabajadores provenientes del resto de Europa (20,9%) afirmaron tener hijos. Son los que tienen menos hijos dependientes, 1,55 hijos de media. El 64,3% de ellos tiene a alguno de esos hijos estaban en España.

El otro extremo estaría constituido por los que han migrado de la Unión Europea (9,4%) y que tienen el menor porcentaje relativo de personas casadas o viviendo juntas (44,5 %). Sólo el 40,4% de los trabajadores provenientes de la Unión Europea afirman tener hijos. Ahora bien, son estos europeos los que en mayor grado tienen a alguno de sus hijos residiendo en nuestro país (81,8 % de los que tienen hijos, tienen al menos alguno de ellos en España). En cuanto al número de hijos dependientes la media está en 1,64 hijos por persona.

Trabajadores africanos (17,8% de los inmigrantes) y asiáticos (3,6%) presentaban, aunque por debajo de la media, tasas de casados o en pareja similares (50,6% de casados tanto para los africanos como para los asiáticos).

También, en ambos casos, se daba en proporciones similares que su pareja viviese también en España. Sin embargo, el porcentaje que tiene hijos era mayor en el caso de los asiáticos (el 49,4%) que en el de los africanos (el 39,9%). Son también los asiáticos los que en mayor proporción tienen a sus hijos viviendo en España; de hecho, después de los latinoamericanos son el grupo que en mayor proporción (68,3%) tienen a sus hijos con ellos en España. Los africanos además de ser el grupo que en menor proporción tienen hijos son también quienes en menor proporción los tienen en España (61,1%). Eso sí, son los africanos quienes tienen mayor número medio de hijos (2,27). Familias de cuatro, cinco o más de cinco hijos sólo son relativamente frecuentes entre personas provenientes de África (16,6%) y de Latinoamérica (11,5%).

En cuanto a la influencia de diferentes variables del contexto laboral a la hora de que los inmigrantes tengan hijos y que estos residan o no en España, los resultados de la encuesta indican que los trabajadores inmigrantes que están trabajando, tienen a sus parejas en España en un 83,0 %, los parados sólo en un 74,5 % de los casos. Y, un 55,9% de los inmigrantes que trabajan tienen hijos frente al 51,6% de los que están en paro. La media de hijos de unos y otros es la misma, 1,96 hijos por persona. Los que están trabajando tienen en un 66,0 % a alguno de sus hijos en España, frente al 64,3% de los que están parados o buscando trabajo.

Como sucedía al analizar el estado civil de los trabajadores inmigrantes, las mejores condiciones laborales parecen favorecer también mejores condiciones familiares aumentando la probabilidad de tener a su pareja en España. El hecho de tener o no permiso de trabajo o los diferentes tipos de contrato parecen afectar en escasa medida a tener o no tener hijos, o a la media de hijos, aunque sí al hecho de tener alguno de ellos en España. Los que tienen permiso de trabajo tienen también hijos en un 55,9% de los casos frente a un

53,4% que tienen hijos sin tener permiso de trabajo, una media de hijos del 1,96 en el primer caso, y el 1,97 en el segundo. Lo que sí es diferente es la proporción en que tienen alguno de sus hijos en España, el 70,6 % de los que tienen permiso, que contrasta con el 48,2 % de los que se encuentran sin permiso de trabajo.

En cuanto a los contratos de trabajo las diferencias son casi inexistentes. Así, según se tenga contrato indefinido, temporal o ningún tipo de contrato la proporción de los que afirman tener hijos es prácticamente la misma: 54,8%, 54,3% y 54,3%.

En este caso sí llama la atención las variaciones en el número medio de hijos: 1,81, 1,93, y 2,16, ya que son los que no tienen ningún contrato los que presentan mayor número de hijos. Lo que sí concuerda es la estabilidad laboral y presencia de hijos en España, siendo los indefinidos los que en un 71,8 % de los casos los tienen aquí, en el caso de los temporales desciende al 63,9 % y entre los que no tienen ningún tipo de contrato desciende al 55,6 %.

En lo que se refiere a la actividad laboral, los asalariados (88,6% del total de los inmigrantes) tienen hijos en un porcentaje del 54,4% . Son los autónomos con o sin empleados, los que tienen mayor número medio de hijos, 2,2 para ambos casos (frente al 1,93 hijos de media en el caso de asalariados). Las más favorables condiciones familiares de este grupo, los autónomos, se perciben también en que son los que en mayor proporción tienen a esos hijos en España, el 86,2 % para los autónomos con empleados, el 74,5 % para los autónomos sin empleados.

Son los trabajadores/as del servicio doméstico los que presentan mayor porcentaje de respuestas afirmativas a la pregunta de si tienen hijos; en concreto, el 72,6% de los mismos. En situación opuesta, de tener hijos en menor

proporción se encuentran los trabajadores de: la construcción (52%), hostelería (51,6%), agricultura (49,6%) y comercio (48,9%). En cuanto al número medio de hijos (1,96 de media para el conjunto de los trabajadores inmigrantes con hijos) los que están más por debajo de esa media son los trabajadores de la agricultura (1,81), los categorizados como “otros” (1,82) y los de hostelería (1,86). Quiénes destacan son los trabajadores de la construcción con una media de 2,11 hijos.

En cuanto a presencia o no de alguno de los hijos en España es más posible en el caso de los trabajadores del comercio 78,5%, hostelería 72,8%, y agricultura 72,2%. Son los trabajadores de la construcción los que en menor porcentaje, sólo un 55,4% tiene alguno de sus hijos en España.

Los años de permanencia en España se relacionaba positivamente con la presencia de la pareja y también se va a relacionar positivamente con la presencia de hijos y su ubicación en España. La tenencia de hijos va del 47,2% de los que llevan hasta un año en España hasta el 64,4% para los que llevan más de cinco años. Y entre los que tienen hijos residiendo en España va del 32,7% (para los padres que llevan hasta un año) al 79,9% de los que llevan más de cinco años.

4.3. CONDICIONES DE VIDA Y VIVIENDA.

4.3.1. Descripción general.

El 77,6% de los trabajadores inmigrantes encuestados indica que vive en una vivienda en régimen de alquiler, sólo el 17,9% de los mismos manifiesta tenerla en propiedad y un porcentaje nada desdeñable de trabajadores, el 4,5% no contesta.

El tamaño medio de la vivienda es de 78,67 m² con una media de 3,93 personas. En cuanto a los equipamientos de las viviendas, casi todas tienen frigorífico el 99,1%, lavadora el 97,0%, televisor el 94,9%, pero sólo tienen calefacción el 45,2%, ordenador el 35,5%, teléfono fijo el 35,0%, conexión a internet el 28,1% y lavavajillas el 25,7%.

Estos datos generales varían si se trata de un hombre o una mujer. Las trabajadoras inmigrantes tienen la vivienda en propiedad en mayor porcentaje (19,2%) que los hombres (16,9%). El 75,6% de las mujeres viven de alquiler frente al 79,2% de los hombres.

El tamaño medio de la vivienda es apenas un metro inferior en el caso de las mujeres frente a los hombres. Y el número de personas que viven en la casa es también muy similar, 3,90 de media en el caso de las mujeres y 3,95 en el caso de los hombres. No obstante, llama la atención que el porcentaje de mujeres que viven en casas de tres miembros sea bastante inferior al de los hombres; 19,9% de las casas de las mujeres constan de tres miembros frente al 25,6% de las casas que constan de tres miembros en los varones consultados.

En cuanto a las diferencias de equipamientos en los hogares según sea el género de los encuestados, las viviendas de las mujeres están en general mejor equipadas que las de los varones. Así, en calefacción (5,5 puntos porcentuales de diferencia: 48,3% en el caso de las viviendas de las mujeres frente al 42,8%), en teléfono fijo (4,9 puntos porcentuales de diferencia: 37,8% de las casas de las mujeres frente al 32,9% de los hombres), televisión (diferencia de 3,3 puntos: 96,8% frente a 93,5%), lavadora (diferencia de 2 puntos: 98,1% frente a 96,1%), conexión a internet (diferencia de 1,9 puntos: 29,2% de las mujeres frente al 27,3% de los hombres). Esta ventaja a favor de las mujeres se reduce en el caso de ordenadores (diferencia 1,4 puntos, 36,3% mujeres y 34,9% hombres) y

frigorífico (0,8 puntos de diferencia: 99,6% las mujeres y 98,8% de los hombres). Solamente en el caso del lavavajillas están las viviendas de los hombres mejor equipadas que las de las mujeres (4,1 puntos de diferencia, sólo el 23,4% de las mujeres frente al 27,5% de los hombres).

Examinando los grupos de edad, parece relacionarse la mayor edad con el aumento de viviendas en propiedad. Para el grupo de edad más joven (18 a 29 años) el 14,6% son propietarios y el 81,0% arrendatarios. En el siguiente grupo de edad considerado de 30 a 40 años es cuando aumentan considerablemente los porcentajes de propietarios pasando a ser el 20,0% por encima de la media y disminuyendo el número de arrendatarios al 75,5%. En los que tienen de 46 a 60 años los propietarios apenas suben, situándose en el 20,6% y los arrendatarios disminuyen al 75,2%. Aunque el grupo de más de 60 años confirma estas tendencias con un 28,6% de propietarios, y un 42,9% de arrendatarios se trata sólo de siete casos de los que además dos no contestan.

El tamaño medio de la vivienda también aumenta de los más jóvenes (76,21 m²) en los dos siguientes grupos de edad (de 30 a 45 años: 79,77 m²; de 46 a 60 años: 83,51 m²), disminuyendo a 77,0 m² en el muy escaso porcentaje de trabajadores inmigrantes mayores de sesenta años.

La media de personas por vivienda es mayor para el intervalo más joven, 4,07 personas/vivienda. Disminuye un poco, por debajo de la media, para el caso de personas entre 30 y 45 años, 3,81 personas/vivienda, y vuelve a subir hasta rozar la media en el grupo de edad de 46 a 60 años, 3,92 personas/vivienda. Para los de más de 60 años es el dato más bajo, 2,86 personas/vivienda.

En el equipamiento de las viviendas y en su relación con los grupos de edad podemos comprobar que el grupo de 18 a 29 años y el de 30 a 45 años

tienen niveles de equipamientos muy parecidos entre sí y próximos a las medias antes descritas. La diferencia se da con el grupo de edad de 46 a 60 años y de forma muy acusada con los de más de 60 años.

Las viviendas de los que tienen entre 46 y 60 años están mejor equipadas que las de los dos grupos más jóvenes en materia de: calefacción (49,1% de esos hogares frente a una media general de 45,2%), teléfono fijo (48,2% frente al 35,0% de media), televisor (96,8% frente al 94,9 %), conexión a internet (31,7% frente al 28,1%), ordenador (37,2% frente al 35,5 %); la diferencia es muy reducida en lo referente al lavavajillas (26,1% frente a 25,7%), nula en el caso del frigorífico (99,1% de las viviendas, exactamente en la media de todas las viviendas); la diferencia sólo es negativa para este grupo de edad en el caso de las lavadoras (95,9 % de las viviendas de los que tienen entre 46 a 60 años, frente a una media general del 97 %).

4.3.2. Condiciones de vida y vivienda y lugar de origen de los trabajadores inmigrantes.

Se dan diferencias importantes entre el país de origen y el régimen de tenencia de la vivienda. Tienen casa en propiedad notoriamente por encima de la media (17,9 % de vivienda en propiedad) los trabajadores inmigrantes de Asia (26,5 %) y de la Unión Europea (25,7 %). Los trabajadores procedentes de Latinoamérica superan un poco la media (18,5 % con vivienda en propiedad). Se sitúan por debajo los que provienen de África (16,5 %), pero sobre todo los del resto de Europa (12,4 % con vivienda en propiedad).

En cuanto al tamaño medio en metros cuadrados de la vivienda, tanto latinoamericanos como africanos y los trabajadores inmigrantes del resto de Europa están muy próximos a la media de 78,67 m²; se diferencian los de la

Unión Europea con viviendas más grandes, de 84,12 m², y los de Asia con las viviendas más pequeñas, 74,46 m².

Respecto al número medio de personas que viven por vivienda, las diferencias son muy pequeñas (menores de tres décimas porcentuales, 0,3%) entre todos los grupos. El número medio de personas por hogar es igual a la media en el caso de los latinoamericanos (3,93 personas/vivienda) y, casi idéntico, en el caso de los asiáticos (3,99 personas/vivienda) y trabajadores de la Unión Europea (3,79), bajando para africanos (3,67 personas/vivienda) y subiendo para los del resto de Europa (4,20 personas/vivienda).

Muestran los resultados de la encuesta que el equipamiento en el que están los trabajadores más igualados es el frigorífico (99,1 % de los hogares, sólo en el caso de los asiáticos baja esta proporción al 97,6 %); seguido del televisor (94,9 % de media, pero con trabajadores de la Unión Europea en mayor proporción, 98,2 %, y africanos en menor proporción, 91,7 %).

Las diferencias van ampliándose en el caso de la lavadora para africanos y asiáticos (frente a una media de 97,0 % de hogares con lavadora, los africanos disponen de ellas en un 94,2 % de los casos, y los asiáticos en un 92,8 %). Las disparidades son más amplias en el resto de equipamientos. Así, en el caso de lavavajillas (en 25,7 % de los hogares), los de la Unión Europea superan con mucho esa proporción (43,6 %); asiáticos (32,5 %) y resto de Europa (29,3 %) superan la media; africanos están por debajo muy próximos a esa media (24,8 %); y son los latinoamericanos los que están claramente por debajo de esa media (20,3 %). Para el teléfono fijo son nuevamente trabajadores de la Unión Europea (55,5 %) y asiáticos (43,4 %), y también en este caso latinoamericanos (39,4 %) los que se sitúan por encima de la media para este equipamiento, con una gran

diferencia respecto a los trabajadores del resto de Europa (25,8%) y de África (21,2 %).

Son los trabajadores de la Unión Europea (58,7%), resto de Europa (50,2 %) y en menor medida Latinoamérica (46,0%, ya muy próximo a la media global del 45,2%) los que tienen calefacción en mayor proporción en sus hogares, porcentaje que baja para los asiáticos (42,2%) y sobre todo para los africanos (30,9%). Donde las diferencias en el equipamiento son mayores, llegando a triplicar y cuadruplicar las diferencias entre grupos, es en materia de equipamiento informático: ordenadores y conexión a internet. Si el 35,5% de las viviendas están equipadas con ordenadores por término medio, este porcentaje sube vertiginosamente entre los trabajadores de la Unión Europea al 62,8%, los latinoamericanos (36,7%) y resto de Europa (35,5%) están próximos a la media, los asiáticos descienden al 32,5%, y se desploma en el caso de los africanos con un 18,2%. Algo similar ocurre con la conexión a internet, que por término medio posee un 28,1% de hogares: los trabajadores de la Unión Europea prácticamente doblan esa proporción con un 56,0% de sus hogares con conexión, latinoamericanos levemente por encima de la media (29,4%), y asiáticos levemente por debajo (27,7%), disminuyendo la proporción de hogares con conexión en el caso de personas del resto de Europa (25,6%), y sobre todo nuevamente existe una grandísima desventaja para el caso de los africanos (12,7 %).

4.3.3. Condiciones de vida y vivienda relacionadas con las condiciones laborales de los inmigrantes en España.

Las condiciones de vida y vivienda están directamente influidas por el tipo de condiciones de trabajo. Tener trabajo frente a estar parado; ser autónomo, tanto con o sin empleados, frente a estar asalariado; los contratos indefinidos

frente a los temporales, y ambos frente a no tener ningún contrato; tener permiso de trabajo frente a no tenerlo; todas estas condiciones favorecen la propiedad, un número mayor de metros cuadrados de vivienda, un menor índice de hacinamiento y mejores equipamientos.

La vivienda en propiedad es más común entre los que están activos que entre los que están en paro o buscando trabajo, 18,9% frente a un 12,9%. Lo inverso sucede con el alquiler, los que trabajan viven en una casa en alquiler en menor medida 76,5% que los que están en paro, 83,4%. También el tamaño de la vivienda es mayor para los primeros aunque sea poca la diferencia: 78,78 m² y 78,10 m². El trabajo se asocia también con menor número de personas por vivienda, 3,84 personas/vivienda para los que están activos, 4,35 personas/vivienda para los parados.

Las diferencias en cuanto a los equipamientos se advierten sobre todo en la posesión de ordenadores (37,1% y 28,0%), conexión a internet (29,6%, 20,7%) y lavavajillas (26,3% y 22,5%), son un poco menores en el caso del teléfono fijo (35,6% y 32,1%), calefacción (45,5% y 43,8%) y se hacen mínimas para la lavadora (95,9% y 97,2%) y el frigorífico (98,7% y 99,2%). Curiosamente, el televisor está más presente en las viviendas de trabajadores desempleados: 94,6% de las viviendas de los ocupados pero 96,6% de las viviendas de los parados.

Las anteriores diferencias se repiten en el caso de la actividad laboral sobre todo si se es autónomo con empleados - en menor medida si es autónomo sin empleados-, respecto a los que son asalariados. Ser autónomo con empleados supone que la vivienda que se ocupa lo sea en propiedad en un 44,4% de los casos (más del doble que la media para el conjunto de la población trabajadora

inmigrante, que era del 17,9%) y que sólo el 51,9% responda que la vivienda sea de alquiler (media general 77,6%).

El tamaño de la vivienda, en los autónomos, es claramente superior 94,01 m² (media de 78,67 m²). Muestran el menor índice de hacinamiento con 3,60 personas por hogar. Sus casas tienen con mucha diferencia los mejores niveles de equipamiento, estas diferencias se perciben sobre todo en los bienes que eran menos universales: teléfono fijo (65,4%, frente a una media del 35,0% de los hogares), ordenadores (65,4 % y 35,5%), conexión a internet (58,0% y 28,1%), lavavajillas (40,7% y 33,5%) y en menor medida la calefacción (59,3% y 45,2%) y televisores (96,6% y 94,9%).

La situación de ser autónomo sin empleados se traduce en una moderación de esas ventajas aunque siempre en situación notablemente mejor que los asalariados. Vivienda en propiedad en el 24,6% de los casos, los asalariados sólo el 16,3%; vivienda en alquiler en el 73,1%, los asalariados en un 79,0%. También tienen viviendas más grandes, 85,22 m² por término medio, que los asalariados, 77,53 m². Menor número de personas por vivienda, 3,37 personas/vivienda, que suben hasta 3,67 para los asalariados. Las diferencias en equipamiento de los hogares aunque no tan grandes como en el caso de los autónomos con empleados siguen siendo importantes con respecto a los asalariados: conexión a internet 38,9% y 26,0% ; en teléfono fijo un 42,5% de los hogares de autónomos con empleados frente al 33,0% de asalariados; ordenador 44,3% y 33,6% respectivamente; lavavajillas 33%, 55% y 24,5 %; calefacción 52,7% y 44,3%.

Por otro lado, los trabajadores inmigrantes que tienen contratos indefinidos viven en propiedad notablemente por encima de la media, 27,0% (en alquiler el 70,1%), los que tienen contrato temporal descienden de la media (17,9%) a un

14,3% de propiedad, quedando reducida la propiedad entre los que no tienen ningún contrato al 6,2%.

Apenas hay diferencias en cuanto a los metros cuadrados de la vivienda según se tenga contrato indefinido o temporal, 78,87 m² y 78,56 m² por vivienda respectivamente. Más pequeñas son las viviendas de los que no tienen contrato, 73,86 m². El grado de hacinamiento es menor en el caso de contratos indefinidos (3,73 personas/vivienda), que si se tiene contrato temporal, (3,91 personas/vivienda) y, por supuesto, cuando no tienen contrato (4,38 personas/vivienda).

En el nivel de equipamientos del hogar se observa esa gradación que comentamos, las viviendas de los trabajadores con contratos indefinidos mejor equipadas, por encima de la media, los trabajadores con contrato temporal en torno a la media o ligeramente por debajo, y los trabajadores sin contrato con equipamientos bastante por debajo de la media.

En cuanto a las condiciones de vida y vivienda según actividad económica, hay que señalar que tienen vivienda en propiedad por encima de la media: (17,9%) los trabajadores inmigrantes de la industria (25,8% en propiedad y 71,9% en alquiler), hostelería (23,3% y 73,5%) “otros sectores ocupacionales” (22,8% y 74,3%) y comercio (22,1% y 73,9%). Esto contrasta fuertemente con el porcentaje de los trabajadores que tienen vivienda en propiedad en: la construcción desciende bruscamente la proporción (se limita al 13,2% frente alquiler el 82,7%); agricultura (12,8% y 82,8%), servicio doméstico (10% y 80,8%) y transporte (8,1% y 89,2%). Es importante destacar que un 9,2% de los empleados en el servicio doméstico no contestan a esta pregunta.

En cuanto al número de personas por vivienda, el índice de hacinamiento es alto en la agricultura (4,40 personas/vivienda), servicio doméstico (4,34 personas/vivienda) y transporte (4,27 personas/vivienda).

4.3.4. Condiciones de vida y vivienda según Comunidad Autónoma.

Respecto al régimen de tenencia de la vivienda destaca, fuertemente, Murcia por ser la Comunidad Autónoma en la que un 40,0% de los trabajadores inmigrantes viven en una casa en propiedad frente al 59,0% que la tienen en régimen de alquiler. Se distingue también la Comunidad Valenciana, donde el 26,2% viven en una casa en régimen de propiedad y el 72,1% en régimen de alquiler. Canarias, con un 24,1% de propiedad y en alquiler el 67,7%. Y en Andalucía se supera la media con un 19,4% de vivienda en propiedad y en alquiler un 76,4%.

Sobresalen en el polo opuesto, con porcentajes de viviendas en régimen de propiedad inferiores a la media: Baleares donde el 15,1% afirma que la vivienda es en propiedad (alquiler 80,6%), Madrid con un 13,9% viviendo en propiedad (alquiler el 83,7%) y sobre todo Cataluña con una de los menores porcentajes, 11,7% en propiedad (alquiler 7,1%). Asturias (0,8% del total de inmigrantes) la única comunidad donde la propiedad supera al alquiler, 52,6% en propiedad, 47,4% en alquiler. El resto de comunidades oscilarán bien por encima de la media: Navarra y la Rioja, con un 20 % de vivienda en propiedad cada una; bien por debajo: Aragón 15,4 %, Extremadura 15,4 %, País Vasco, 14,8 %, Cantabria, 13,3 % y Galicia 11,9 %.

Respecto a los metros cuadrados de la vivienda bastante por encima de la media se sitúa Murcia, con 92,43 m² y la Comunidad Valenciana, 87,73 m². Les sigue por encima de la media Baleares, 85,14 m². Madrid con 79,48 m² está casi

sobre la media. Por debajo, Canarias, 76,09 m², Cataluña, 72,87 m² y Andalucía, 71,65 m². En el resto de Comunidades Autónomas se sitúan por encima de la media de metros cuadrados: Cantabria, Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia, y la Rioja. Por debajo: Aragón, Asturias, Castilla León, Navarra y País Vasco.

El grado de hacinamiento es máximo en Madrid (4,58 personas/vivienda), seguido a distancia -con valores próximos a la media- por Cataluña (3,98 personas/vivienda) y Murcia (3,94 personas/vivienda). Por debajo de la media están: la Comunidad Valenciana (3,77 personas/vivienda), Andalucía (3,56 personas/vivienda), Canarias (3,06 personas/vivienda) y Baleares (3,04 personas/vivienda).

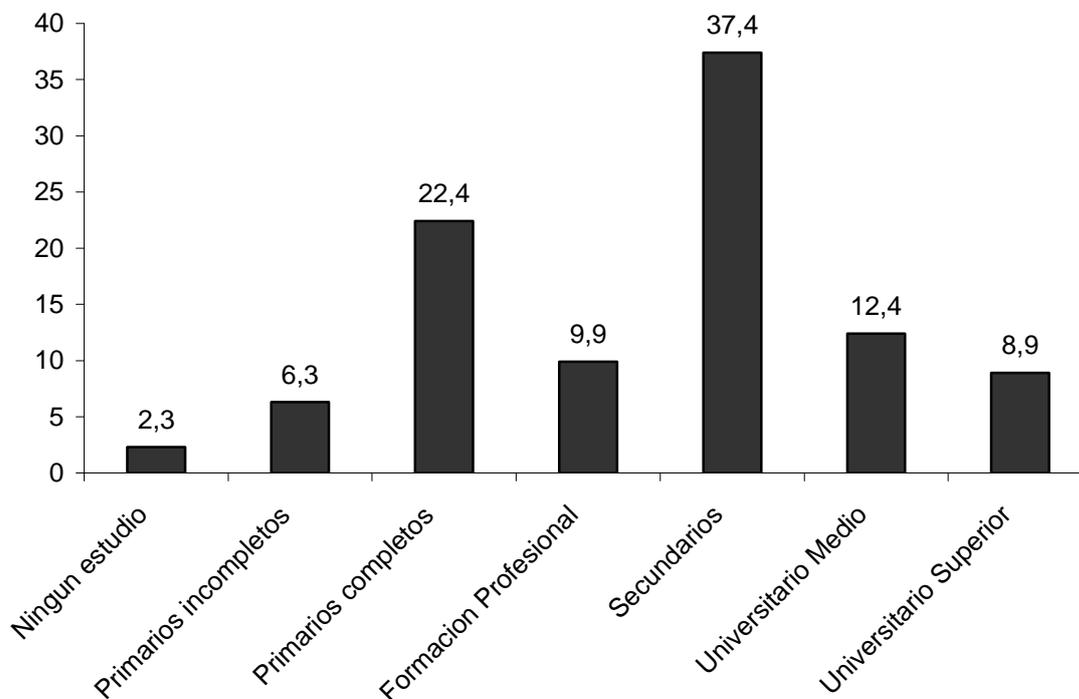
4.4. NIVEL DE ESTUDIOS.

Una aproximación general a los niveles de estudios que afirman tener los trabajadores inmigrantes encuestados muestra que: un 31% de los entrevistados tiene estudios primarios o inferiores; ningún estudio el 2,3%; primarios incompletos el 6,3%; primarios completos el 22,4%; un 47,3% tiene estudios secundarios o formación profesional (formación profesional 9,9%; secundarios 37,4%); y un 21,3% tienen estudios universitarios medios o superiores (universitarios medios 12,4%; universitarios superiores 8,9%). La mayoría, el 91,8% ha cursado los estudios en su país, un 3,5% en España, un 2,0% en su país y en España y un 0,9% los ha cursado en otro país.

Entre los trabajadores inmigrantes se observa que las mujeres tienen mejor formación que los hombres. El porcentaje entre los hombres que no tienen ningún estudio (3,0%), primarios incompletos (7,1%), primarios completos

(23,8%) y formación profesional (11,1%) es siempre superior que entre las mujeres (1,4%; 5,3%; 20,6%; y 8,4%, respectivamente).

GRÁFICO 4.3
NIVEL DE ESTUDIOS
%



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid, 2007.

P.37. ¿Qué estudios completos ha realizado usted?.

En los tramos siguientes son ellas las que han alcanzado mejor nivel educativo, se advierte especialmente en: estudios secundarios, el 34,2% de los hombres frente al 41,6% de las mujeres; en estudios universitarios medios el porcentaje es muy parecido 12,6% de hombres y 12,6% de mujeres; pero en estudios universitarios superiores la ventaja vuelve a decantarse del lado de la mujer, un 10,4% de las mujeres frente al 7,8% de los hombres.

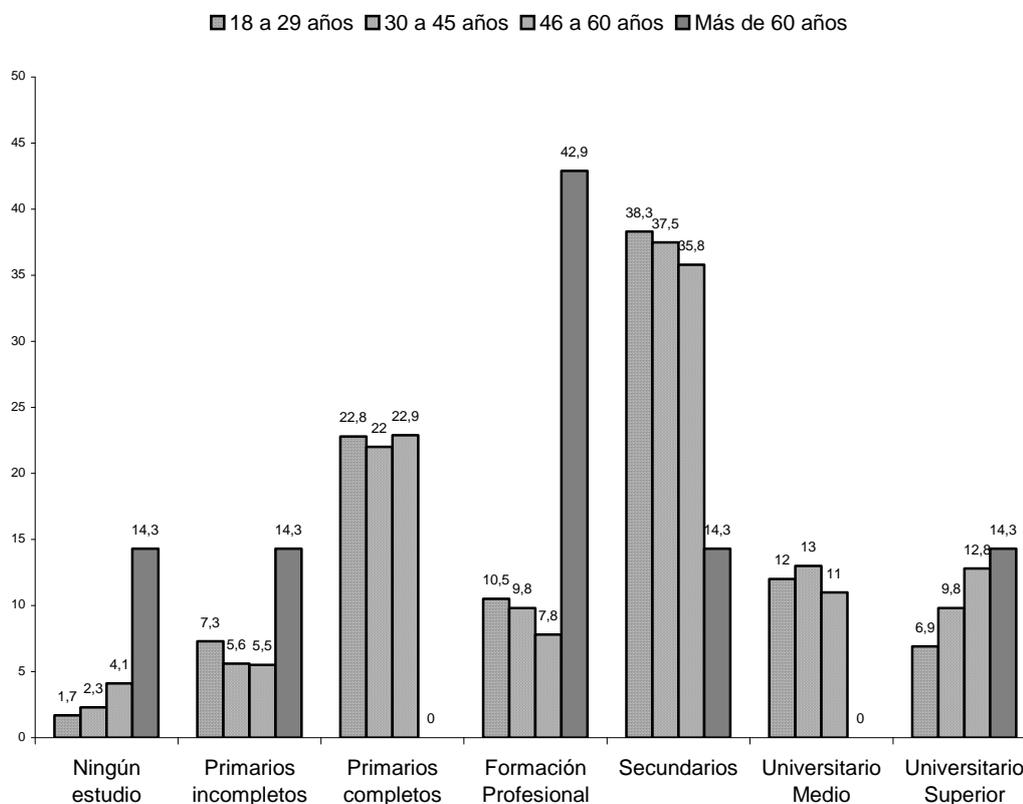
En cuanto a los grupos de edad y sus respectivos niveles educativos en conjunto no hay mucha diferencia en dichos niveles según el grupo de edad. Con

estudios primarios o menos, están el 31,8% de los inmigrantes de 18 a 29 años, el 29,9% de los de 30 a 45 años, el 32,5% de los de 45 a 60 años (y el 28,6% de los de más de 60 años, pero no olvidemos que en este grupo hay muy pocos individuos de la muestra). Aunque en los más jóvenes disminuyen los que no tienen ningún estudio (1,7%); entre ellos se alcanza el porcentaje mayor de los que tiene estudios primarios incompletos (7,3%).

Sí parece haber una cierta tendencia en los que han realizado estudios de formación profesional, (10,5% de los de 18 a 29 años, 9,8% de 30 a 45 años, 7,8% de 46 a 60 años) y estudios secundarios (38,3% de 18 a 29 años, 37,5% de 30 a 45 años, 35,8% de 46 a 60 años). Por el contrario, los estudios universitarios no son tan frecuentes en el grupo más joven como en los grupos de adultos. Considerando el conjunto de estudios universitarios (medios y superiores) correspondería al 18,9% del primer grupo de edad, frente al 22,8% de los de 30 a 45 años, y el 23,8% de los de 46 a 60 años. Mientras que en estudios universitarios medios las proporciones son similares, 12,0%, 13,0% y 11,0%, la diferencia se aprecia fundamentalmente en el bajo porcentaje de universitarios superiores en el grupo de 18 a 29 años, 6,9%, frente al 9,8% de los de 30 a 45 años, y el 12,8% de los de 46 a 60 años (ver Gráfico 4.4).

Los trabajadores inmigrantes del hábitat urbano tienen mejor formación que los del hábitat rural. En las zonas rurales se encuentran los porcentajes más altos de estudios secundarios y en los ámbitos urbanos el más alto de inmigrantes con estudios universitarios.

GRÁFICO 4.4
NIVEL DE ESTUDIOS Y EDAD
%



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid, 2007.

P.37. ¿Qué estudios completos ha realizado usted?

Entre los trabajadores inmigrantes que residen en hábitats rurales se dan mayores porcentajes que en el ámbito urbano sobre todo de personas que no tienen ningún estudio (2,9% versus 1,3%), primarios incompletos (7,2% versus 5,0%), primarios completos (24,3% versus 19,5%), más similares son las proporciones de los que han cursado formación profesional (10,0% versus 9,8%) y secundarios (37,8% versus 37,0%), y la relación se invierte al llegar a los estudios superiores, con menor proporción en el hábitat rural que en el urbano, en universitarios medios (11,2% versus 14,3%) y sobre todo en universitarios superiores (6,4% versus 12,6%).

Los trabajadores provenientes de la Unión Europea son los que tienen en mayor proporción estudios universitarios, tanto universitarios medios (18,3%) como universitarios superiores (22,0%) con amplia diferencia sobre el resto. Son también los trabajadores que presentan los mínimos porcentajes en estudios primarios completos (12,8%), primarios incompletos (3,2%) y ningún estudio (1,4%).

Los que llegan del resto de Europa tienen el segundo mejor porcentaje de personas con estudios universitarios superiores (11,2%, todavía con gran diferencia de los otros grupos) y universitarios medios (13,6 %, porcentaje superior pero ya más próximo al de otros grupos). Son los segundos en proporción con estudios secundarios (34,1%) y formación profesional (11,6%). En este grupo, el conjunto de los que tienen educación primaria o inferior (28,7%) supera, sin embargo, a los latinoamericanos (26,6%), debido a que estos últimos aunque presentan menor porcentaje con estudios universitarios exhiben la mayor proporción con estudios de secundaria. En todo caso, un 1,4% de los inmigrantes del resto de Europa no tiene ningún estudio, un 6,4% primarios incompletos (el porcentaje más alto a excepción de África) y un 20,9% primarios completos.

El 6,7% de los trabajadores latinoamericanos poseen educación universitaria superior, el tercer lugar muy claramente tras los trabajadores provenientes de la Unión Europea (22,0%) y del resto de Europa (11,2%) aunque en un porcentaje muy próximo a los asiáticos (6,0%).

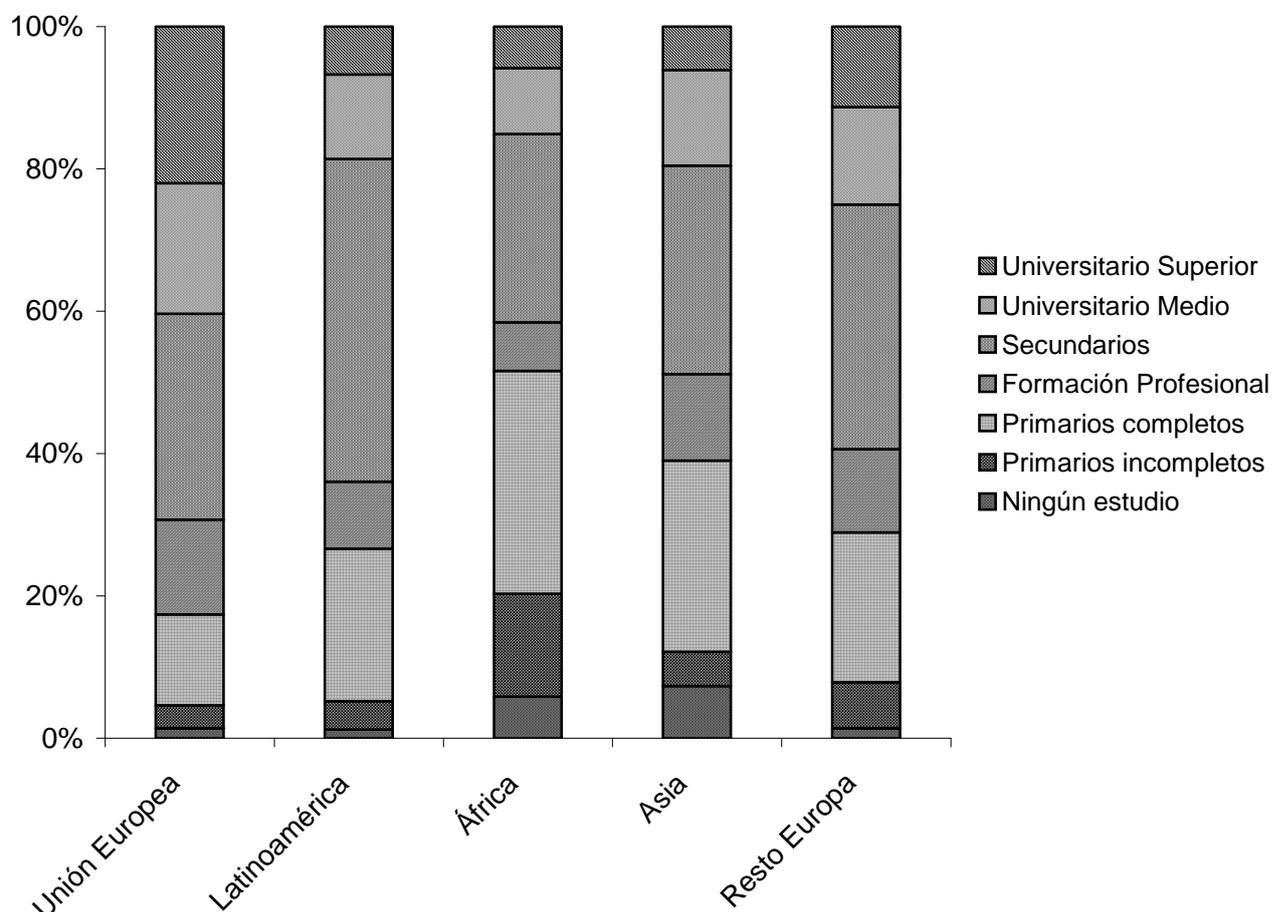
En educación universitaria media ocupan el cuarto lugar tras inmigrantes de la Unión Europea (18,3%), del resto de Europa (13,6%), y asiáticos (13,3%) que superan a los latinoamericanos (11,9%) por un estrecho margen. Como decíamos los latinoamericanos son los que con gran diferencia del resto de

grupos tienen educación secundaria (45,3%), aunque su porcentaje de los que han recibido formación profesional (9,4%) sólo supere a los de África (6,8 %). Respecto a niveles de educación primaria o inferior muestran el porcentaje más reducido (26,6% de los latinoamericanos), a excepción de los inmigrantes de la Unión Europea (17,4%) aunque a no mucha distancia de los del resto de Europa (28,7%).

Los trabajadores asiáticos muestran niveles parecidos en estudios superiores a los latinoamericanos, así el 6,0% tenían estudios universitarios superiores, y el 13,3% estudios universitarios medios. La proporción con estudios de secundaria era substancialmente menor (28,9%), aunque esto no fuese así para la formación profesional (12,0%, un porcentaje muy parecido con el de la Unión Europea y el resto de Europa). Consecuentemente, el grupo de personas con estudios de primaria o inferiores aumenta, 38,5%, proporción sólo superada entre los trabajadores africanos (51,3%). Entre los asiáticos, el 26,5% tienen estudios primarios completos, el 4,8% primarios incompletos, y el porcentaje más alto de todos, el 7,2%, de los que no tienen estudios.

Los trabajadores inmigrantes procedentes de África tienen los más bajos niveles de estudios, tanto en educación universitaria, como secundaria y en formación profesional. Con estudios universitarios superiores consta el 5,8%, con universitarios medios el 9,2%, con secundarios el 26,3%, con formación profesional el 6,8%. En cambio, estos trabajadores presentan el porcentaje más alto de todos de los que tienen sólo estudios primarios, 31,3%, primarios incompletos, 14,4%, y el penúltimo de los que no tienen ningún estudio, 5,8% (entre los asiáticos llegaba al 7,2%) (ver Gráfico 4.5).

GRÁFICO 4.5
NIVEL DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES SEGÚN LUGAR DE ORIGEN
 %



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid, 2007.

P.37. ¿Qué estudios completos ha realizado usted?

4.4.1. Formación de los trabajadores inmigrantes y condiciones laborales.

Entre los que están trabajando es mayor la proporción con estudios de formación profesional (11,0%), educación secundaria (37,6%) y universitarios medios (13,1%) que entre los que están en paro (4,4%, 36,5%, 8,8%). A su vez, entre los que están en paro son mayores los porcentajes de personas sin estudios (4,4%), primarios incompletos (9,3%) o completos (26,2%) que entre los que

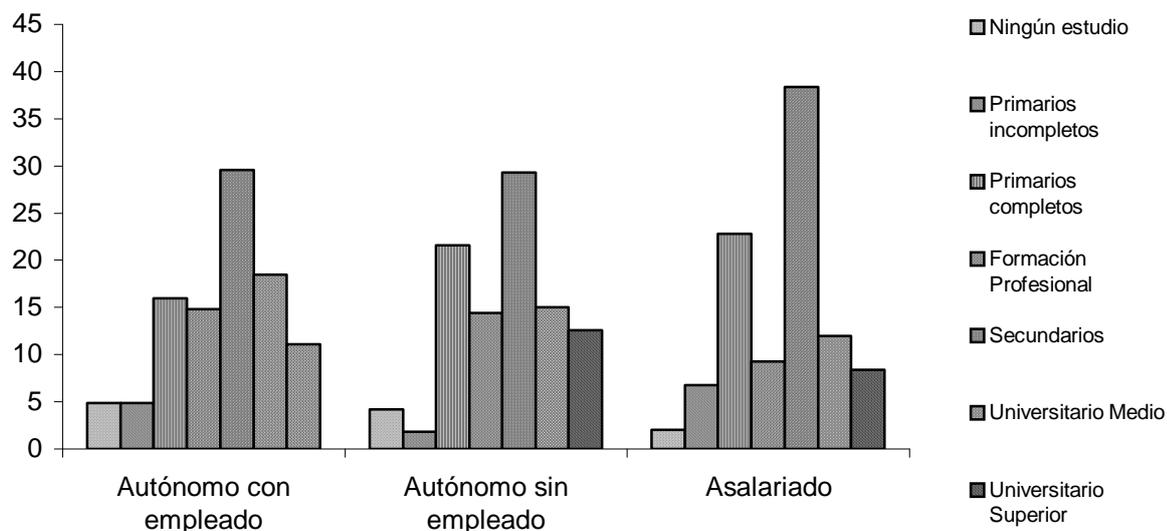
están trabajado (1,9 %, 5,7 %, 21,6 %). Curiosamente, el porcentaje de universitarios superiores es un poco mayor para los que están en paro, un 8,8% de los que trabajan y un 9,6% de los que están en paro.

Los trabajadores autónomos tienen estudios universitarios en mayor proporción que los trabajadores asalariados. Afirman tener formación universitaria superior el 11,1% de los autónomos con empleados y el 12,6% de los autónomos sin empleados; estudios universitarios medios el 18,5% de los autónomos con empleados y el 15% de los autónomos sin empleados. También, mejores niveles de formación profesional (autónomos con empleados 14,8%, autónomos sin empleados 14,4%) que los trabajadores asalariados y, a su vez, más altos porcentajes de trabajadores sin estudios (autónomo con empleados 4,9%, autónomo sin empleados 4,2 %) que los trabajadores asalariados.

Por el contrario, entre ellos habrá proporcionalmente menos personas con estudios primarios incompletos (autónomo con empleados 4,9%, autónomo sin empleados 1,8%), primarios completos autónomo con empleados 16,0%, autónomo sin empleados 21,6%) y, significativamente, menor porcentaje de estudios secundarios (autónomo con empleados 29,6%, autónomo sin empleados 29,3%).

Los asalariados van a tener en términos relativos menor proporción formación universitaria ya sea universitaria media, 12,0% o universitaria superior 8,4%, menor formación profesional, 9,3%, bastante mayor porcentaje en estudios secundarios, 38,4%, mayor porcentaje con estudios primarios completos, 22,8 %, o incompletos, 6,8 % y menor proporción de personas sin estudios, 2,0 %.

GRÁFICO 4.6
NIVEL DE ESTUDIOS Y ACTIVIDAD LABORAL
 %



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid, 2007.

P.37. ¿Qué estudios completos ha realizado usted?

Se observa, por otro lado, que entre los trabajadores con contrato indefinido se dan mayores porcentajes de personas con estudios universitarios superiores (12,6%) y universitarios medios (15,8%). Y porcentajes de trabajadores con estudios secundarios (38,8%) y de formación profesional (10,0%) similares a los temporales pero superiores a los que no tienen ningún contrato.

Los trabajadores con contrato temporal tienen menor proporción de personas con estudios universitarios, tanto superiores, 6,4%, como universitarios medios 10,5%; unos porcentajes superiores pero cercanos a la media global en cuanto a estudios secundarios (39,3%), de formación profesional (10,1%), primarios completos (24,4%) y primarios incompletos (6,9%), y un porcentaje apenas levemente inferior a la media de personas sin estudios (2,2%).

Entre los trabajadores que no tienen ningún contrato es donde son mayores las proporciones de los que no tienen ningún estudio (2,5%), primarios incompletos (10,2%) y primarios completos (26,1%); donde es menor el porcentaje de los que tienen formación profesional (6,5%), estudios secundarios (36,5%), estudios universitarios medios (10,2%) y superiores (7,5%).

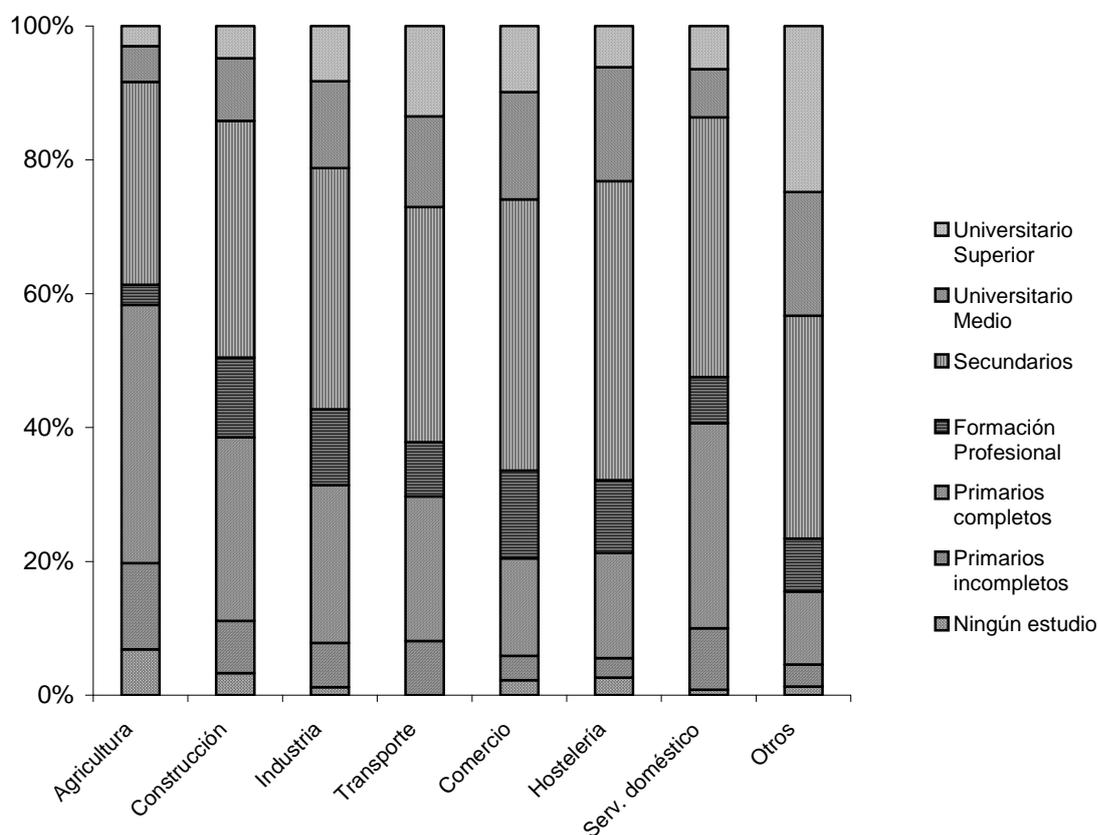
Los datos relativos al nivel de formación de los trabajadores inmigrantes según actividad económica muestran que es la categoría “otros sectores ocupacionales” la que tiene el más alto porcentaje de trabajadores con estudios universitarios medios, 18,5% y superiores, 24,8% y también los más bajos porcentajes de personas con estudios inferiores. Les siguen comercio y transporte aunque con diferencias porcentuales. En comercio hay menos universitarios superiores (9,8%) que en el transporte (13,5%) y, a su vez, más universitarios medios (15,9% y 13,5%, respectivamente) y trabajadores con estudios secundarios (40,2%) que en transporte (35,1%).

Les seguirían hostelería e industria donde se da un fenómeno similar, aunque en industria se supera un poco a hostelería en porcentaje de inmigrantes con estudios universitarios superiores, (8,2% en industria; 6,1% en hostelería). En hostelería, es mayor el porcentaje de universitarios medios y de estudios secundarios (universitarios medios industria 12,9%, universitarios medios hostelería 16,9%; secundarios en industria 35,9%, secundarios en hostelería 44,4%).

En la construcción continúan disminuyendo las personas con estudios universitarios superiores, 4,8%, o universitarios medios, 9,3%. El porcentaje con estudios secundarios, 35,3% empieza a situarse por debajo de la media, y por el contrario a superar la media de personas con estudios primarios completos, 27,3%, primarios incompletos, 7,8%, y sin ningún estudio, 3,3%.

Estas tendencias se acentúan en el caso de los trabajadores del servicio doméstico y agricultura que tienen porcentajes mínimos de estudios universitarios. Pero, mientras que el sector doméstico tiene un porcentaje de personas con estudios secundarios similar a la media, esto no es así en la agricultura; de modo que sí ya los niveles bajos de formación son amplios en el servicio doméstico, se harán máximos en la agricultura (ver Gráfico 4.7).

Gráfico 4.7
Nivel de estudios de los trabajadores inmigrantes según actividad económica
 %



Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007.

P.37. ¿Qué estudios completos ha realizado usted?

4.4.2. Diferencias en los niveles educativos por Comunidad Autónoma.

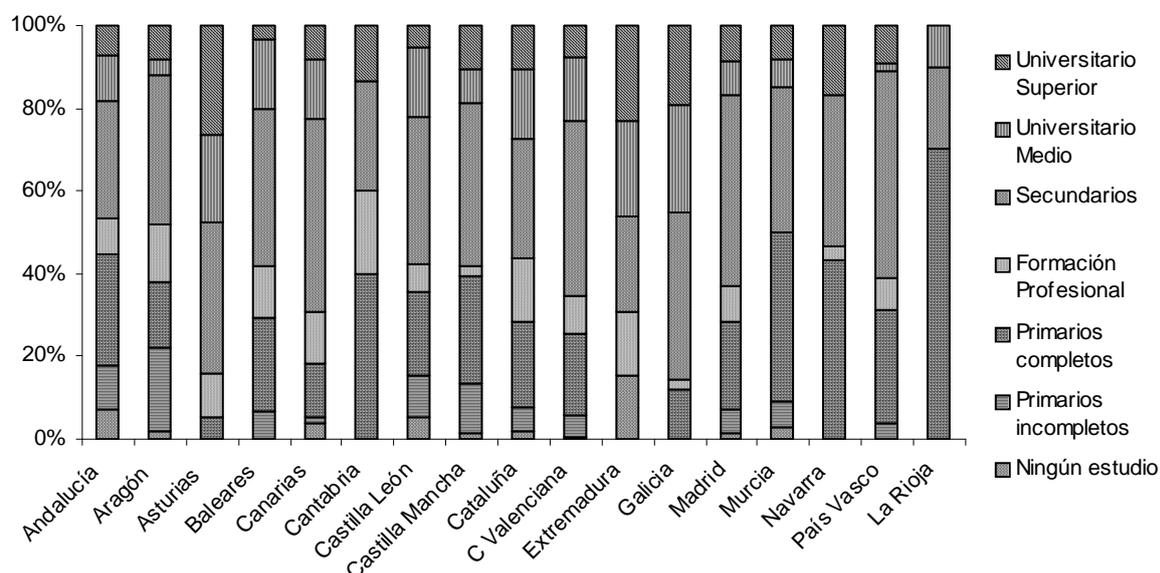
Entre las cuatro principales comunidades receptoras de inmigrantes Cataluña es de forma destacada donde éstos tienen mejor formación, se dan unos

altos porcentajes de educación universitaria entre los inmigrantes (27,3%) y también de unos niveles relativamente muy altos de inmigrantes con formación profesional (15,4%). La Comunidad Valenciana cuenta también con un considerable volumen de población inmigrante con formación universitaria (23,2%) y un comparativamente alto porcentaje de ellos con al menos estudios secundarios (42,4%).

La Comunidad de Madrid y la de Andalucía, muestran porcentajes de población universitaria por debajo de las medias (16,8% y 17,9%, respectivamente), pero mientras en la de Madrid hay una fuerte presencia de inmigrantes con estudios secundarios (46,1%), esto no es así en la comunidad andaluza, donde se da mayor concentración relativa en los niveles educativos inferiores (44,0%).

Canarias y Baleares tienen unos niveles acordes a la media de educación superior (22,6%), aunque en el caso de Baleares con muy pocos universitarios superiores (3,2%) pero compensado con uno de los más altos porcentajes de universitarios medios (17,2%). Canarias tiene también porcentajes de inmigrantes con estudios secundarios muy superior a la media (46,6%), mientras que en Baleares está en torno a la media (37,6%). Finalmente, Canarias tiene menor porcentaje con estudios primarios o inferiores que Baleares (18,1% frente al 29,1%). Murcia con menor porcentaje de universitarios que la media (15%), menor porcentaje con estudios secundarios que la media (35%) y ausente la formación profesional, tienen el mayor porcentaje de todos con estudios primarios o inferiores (50,0%). La situación es más variopinta en las otras diez comunidades autónomas que acogen a sólo un 16,3% de los trabajadores inmigrantes (ver gráfico 4.8).

Gráfico 4.8
Nivel de estudios de los trabajadores y Comunidad Autónoma de residencia
 %



Fuente: GETS, *Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España*, Madrid, 2007.

P.37. ¿Qué estudios completos ha realizado usted?

4.5. CONCLUSIONES GENERALES.

- Los trabajadores inmigrantes se ubican mayoritariamente en zonas rurales (60,4%) frente a las urbanas (39,6%). Encontrándose diferencias de perfiles sociodemográficos entre los trabajadores de entornos rurales y los de entornos urbanos. Entre ellas, que son más jóvenes en los hábitats rurales que en los urbanos y que el porcentaje de hombres que trabaja en entornos rurales (61,1%) es más elevado que el de las mujeres (59,4%) en el mismo entorno.
- Las personas procedentes de África son quienes trabajan fundamentalmente en las zonas rurales, con altísimo porcentaje de diferencia (80,5%) respecto a trabajadores de otras nacionalidades.

Latinoamérica (61,6%), Unión Europea (50,0%), Asia (51,8%) y resto de Europa (46,5%).

- La tasa de ocupación es mayor en las zonas urbanas (84,4%) que en las zonas rurales (82,6%). Sin embargo, los porcentajes de personas que trabajan sin permiso y sin contrato de trabajo son considerablemente más elevados en las zonas rurales (62,3% sin permiso y 61,5% sin contrato) que en las urbanas (37,7% sin permiso y 38,5%, sin contrato). De la misma manera, son los trabajadores de zonas rurales quienes más problemas -derivados de su condición de persona extranjera- han tenido para encontrar empleo (63,7%) frente a los trabajadores de las zonas urbanas (36,35).
- El 53,2% de los trabajadores inmigrantes que residen en España están casados o en pareja. Son los trabajadores procedentes del resto de Europa quienes muestran una más alta tendencia a estar casados o en pareja (el 56,6%) y los trabajadores asiáticos y africanos los que más altos porcentajes de soltería manifiestan (44,6% y 45,5% respectivamente).
- La mayor parte de los inmigrantes tienen a su pareja residiendo también en España (el 81,7%). Hay diferencias entre hombres y mujeres, el 75,0% de los hombres tiene a su pareja en España frente al 90,4% de las mujeres. Por otra parte, son los trabajadores del grupo de edad más joven (18 a 29 años) quienes en un 85,8% de los casos tiene a su pareja en España. Este porcentaje disminuye al 78,3% entre los trabajadores que tienen de 46 a 60 años.
- Buenas condiciones laborales derivadas de la estabilidad y calidad en empleo elevan la proporción de los que tienen a su pareja en España. El

88,1% de los trabajadores autónomos con empleados tienen a su pareja en España frente al 80,8% de los trabajadores asalariados. Entre éstos últimos, son los trabajadores de la construcción quiénes en menor porcentaje (72,5%) tienen a su pareja en España.

- La media de hijos de los trabajadores inmigrantes es de 1,96. Son los trabajadores procedentes de África quiénes en menor proporción tienen hijos y quiénes en menor proporción los tiene en España. Aunque, son los africanos quiénes tienen mayor número medio de hijos (2,27).
- El 77,6% de los trabajadores encuestados vive en una vivienda en régimen de alquiler y el 17,9% la tienen en propiedad. El tamaño medio de las viviendas es de 78,67 m². La media de personas por vivienda es de 3,93 personas. Son los trabajadores del resto de Europa quiénes están por encima de la media de personas/vivienda (4,20).
- Las condiciones de vida y vivienda de los trabajadores inmigrantes están directamente influidas por las características de las condiciones de trabajo. El tamaño de la vivienda es superior a la media en el caso de los trabajadores autónomos (94,015), mejores niveles de equipamientos y menor índice de hacinamiento (3,60 personas por hogar). Las viviendas para los que trabajan sin contrato son de 73,86 m² y el índice de hacinamiento es de 4,38 personas/vivienda.
- El 21,3% de los trabajadores inmigrantes tienen estudios universitarios medios y superiores, un 37,4% tiene estudios secundarios y un 9,9% formación profesional, un 22,4% estudios primarios completos y ningún estudio el 2,3%. Las mujeres inmigrantes tienen una mejor formación que los hombres y es en las zonas rurales dónde se concentran el mayor

porcentaje de trabajadores que no tienen ningún estudio (2,9% frente al 1,3% de las zonas urbanas). Son, por otro lado, los trabajadores de la Unión Europea los que en mayor proporción tienen estudios universitarios medios y superiores (40,3%) y, en el extremo opuesto, los que no tienen ningún estudio: asiáticos (7,2%) y africanos (5,8%). En educación secundaria destacan los trabajadores de Latinoamérica.

5. LAS MUJERES INMIGRANTES*

5.1.- INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha producido una toma de conciencia en torno al enorme incremento que han experimentado las migraciones de mujeres, lo que conlleva un cambio cualitativo a la hora de analizar y dar respuestas a la cuestión migratoria, ya que esta realidad nos obliga a abordar las diferencias culturales relativas al componente fuertemente patriarcal de algunos países de origen. Como consecuencia resulta necesario que estas mujeres inmigrantes se incorporen, con la ayuda de las ONG's de Mujeres, a las reivindicaciones de igualdad de género.

Se estima que alrededor del 50% de todas las migraciones son de mujeres, un volumen que conlleva una gran diversidad de situaciones. En ocasiones cuando las mujeres toman la iniciativa en solitario, sin el entorno

***Josune Aguinaga Roustan**

familiar, se convierten en mas vulnerables que cuando se trata de hombres o de migraciones familiares. La percepción de las mujeres

como personas independientes que buscan autonomía personal y al tiempo tratan de ayudar económicamente a sus familiares no se ha producido todavía en parte debido a la escasa integración, a su menor participación en el mercado laboral formal y la violación de los derechos humanos mediante el tráfico de personas, llevan a la sociedad a percibir a estas mujeres como víctimas, obviando que estas migraciones tienen aspectos muy positivos para el desarrollo de los países de origen, los de destino y para ellas mismas como seres humanos libres y dotados de ciudadanía.

En consecuencia son muchos los motivos, tanto los relacionados con las múltiples discriminaciones (género y etnicidad) de que son objeto las mujeres inmigrantes¹, como los relacionados con las expectativas que les llevan a emigrar, los que se pueden alegar para justificar la necesidad de un capítulo específico sobre mujeres inmigrantes en un estudio sobre condiciones de trabajo de las personas inmigrantes.

Partiremos de una somera descripción de las variables país de origen y familiares, para entrar a continuación a analizar su estatus legal, veremos después su nivel de cualificación y a continuación su situación laboral, horarios de trabajo, jornadas, riesgos, etc. realizando una comparación con la situación de los hombres.

¹ European Women's Lobby, 2007, **Equal Rights, Equal Voices. Migrant Women in the European Union**, European public Seminar, Bruselas.

5.2.- ESTILOS DE VIDA DE LAS MUJERES SEGÚN CULTURA Y RELIGIÓN DE LAS DISTINTAS PROCEDENCIAS

El sistema patriarcal bajo el que se desarrollaron las culturas integradas en religiones monoteístas han hecho de la mujer un ser humano dedicado al cuidado de las personas de su entorno sean estos hijos o hijas, maridos o compañeros, padres o madres u otro tipo de familiares.

Según los países avanzan en un sistema económico de desarrollo se producen cambios en la situación de las mujeres y se va consiguiendo una mayor igualdad pero las mujeres que emigran habitualmente se trasladan de países de “desarrollo humano bajo”² a países de “desarrollo humano alto” en relación con la igualdad de género, el trabajo de la mujer, el control de natalidad, la sanidad, y otras variables similares. Aunque como veremos los niveles de estudio son relativamente altos y en cualquier caso superiores a los de los hombres.

La cultura de los países de El Magreb, sin entrar en grandes disquisiciones que las hay (pero a los datos nos remitimos), no admite que las mujeres tomen la decisión de emigrar en solitario por lo tanto la mayoría lo hace con su entorno familiar. En cuanto al trabajo, podremos constatar en fases posteriores cual es la situación exacta, aunque por otros trabajos conocemos que existen diferencias según los países de origen.

En el entorno latinoamericano, se producen unas condiciones totalmente diferentes. Las mujeres deciden, en muchas ocasiones, viajar solas dejando incluso sus hijos a cargo del marido o compañero o de

² Denominación utilizada por el PNUD, en sus Informes sobre Desarrollo Humano

abuelos y abuelas, con el objeto de enviar dinero para poder mantener a sus familias.

En general como las inmigrantes son mujeres jóvenes y por lo tanto en edad fértil, de países donde la salud sexual y reproductiva es todavía una carencia, traen unas pautas de fecundidad superiores a las de las mujeres nativas, algo que está afectando a la conciliación de la vida familiar y laboral de estas mujeres.

En cuanto a las mujeres del África Subsahariana, proceden de culturas patriarcales donde se dan pautas extremas de sumisión. El comportamiento de las mujeres trata de “escapar” de su destino y por ello suelen ser muy vulnerables.

Los comportamientos asiáticos son relativamente herméticos aunque cada vez conocemos más de sus comportamientos dentro y fuera de su país. Al parecer existe una cierta práctica similar al esclavismo ya que es frecuente encontrar talleres o fábricas con personas No Libres. En nuestra encuesta hemos localizado la mitad de mujeres en términos relativos que de hombres.

Por último las personas que provienen de países del Este, todavía no incorporados o ya de pleno derecho en la Unión Europea, son en mayor número mujeres que hombres. Su cultura aunque con un fuerte componente masculino viene determinada por su historia reciente en la que supuestamente no existían ni clases sociales ni desigualdad sexual, aunque una parte importante de estas mujeres son víctimas del tráfico de personas.

Todas estas diferencias nos invitan a conocer la distribución entre sexos según los países de origen, como se observa en la tabla 5.1:

TABLA 5.1
PAÍS DE ORIGEN POR SEXOS

País de origen	Hombre %	Mujer %
Unión Europea	8,8	10,3
Latinoamérica	41,2	57,0
África	25,2	7,9
Asia	4,5	2,5
Resto de Europa	19,9	22,2
Otros	0,2	0,2
Total	100	100

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

Datos Sociodemográficos, País de Origen.

5.3.- ESTRUCTURA FAMILIAR

Según la Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes de 2007, las personas que están casadas o emparejadas suponen el 53,2% en los dos sexos, lo que diferencia a unos de otros es la soltería que es superior entre los varones y sin embargo las personas que en mayor grado están separadas, divorciadas o viudas son mujeres. Sin embargo la convivencia es superior entre mujeres, es decir el 90,4% de las mujeres afirma que su compañero vive en España, mientras que sólo el 75% de los hombres afirma que sus compañeras viva en España. A pesar de las diferencias mujer-hombre las proporciones son elevadas en ambos

casos. En el caso de las mujeres se puede explicar por el tema cultural que mencionábamos con anterioridad.

En cuanto a los hijos, son más las mujeres que tienen hijos que los hombres, en términos relativos. El 63,9% de las mujeres y el 48,4% de los hombres declaran tener hijos. Otra cuestión es si son hijos o hijas a cargo de la persona inmigrante o por el contrario estarían emancipados y si tienen su residencia en España.

La media de hijos dependientes es de 1,92 en total, y algo superior para los hombres 1,98 que para las mujeres 1,86. En análisis posteriores podríamos entrar en detalle en esta materia.

5.4.- SITUACIÓN LEGAL: PERMISO DE TRABAJO Y AFI- LIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Una gran mayoría de las personas inmigrantes viajaron sin permiso de trabajo, algo más de la cuarta parte dicen haberlo tenido al llegar. No se aprecian diferencias a resaltar en materia de permisos de trabajo y de altas en la Seguridad Social entre hombres y mujeres, en ambos casos tienen permiso de trabajo entre el 77,6% de los hombres y el 76,7% de las mujeres. De ellos los que están de alta en la Seguridad Social suponen el 92,3% de los hombres y el 91,4% de las mujeres.

El problema del trabajo sumergido que se ha de dar necesariamente entre los que no están teniendo permiso de trabajo en el momento de la entrevista, suponen el 21,9% de los hombres y el 23% de las mujeres. La proporción es importante a pesar de todos los esfuerzos que se están

llevando a cabo para regularizar este colectivo y superar los problemas de ilegalidad que conllevan la explotación de las personas.

En la visión de conjunto, que incluye a ambos sexos, el 32,3% sobre el total que tuvieron problemas, de ellos el 56,2% declaran haber tenido problemas “por no tener papeles”. Este dato supone que un 18,2% del total tuvo problemas por no tener papeles. Por lo tanto de los que afirman haber tenido problemas para encontrar trabajo en España la mayoría ha sido por su situación legal, como hemos podido comprobar con los datos anteriores. Pero es interesante observar cómo este problema se da en mayor medida entre los hombres (61,1%) frente a las mujeres (49,4%). Estos resultados son de gran interés no tanto en relación con la situación legal, sino por la diferencia. Ello podría estar encubriendo que en la contratación, las mujeres sin papeles tienen más oportunidades de ser contratadas que los hombres, lo que nos lleva a considerar la posible existencia de un mayor empleo informal entre estas.

Y a la vez la falta de referencias se convierte en un problema superior para las mujeres y este requisito se pide más frecuentemente en el servicio doméstico que en otros trabajos. Lo que coincide con los datos que sobre ocupación que vamos a analizar más adelante.

5.5.- NIVEL DE ESTUDIOS

Las diferencias según estudios son merecedoras de un examen especial. Aunque los estudios que se realicen en otros países a veces sean difícilmente homologables por las diferentes realidades en que se desarrollan los sistemas educativos, nos encontramos con que las personas

inmigrantes en sus países han realizado una serie de estudios de grado medio y superior en una proporción elevada.

En la tabla 5.2 vemos como además se produce diferencias entre hombres y mujeres:

TABLA 5.2
NIVEL DE ESTUDIOS DE LAS PERSONAS INMIGRANTES SEGÚN SEXO

Nivel de Estudios	Hombre %	Mujer
Ningún Estudio	3,0	1,4
Primarios incompletos	7,1	5,4
Primarios completos	23,8	20,6
Formación Profesional	11,1	8,4
Secundarios	34,2	41,6
Universitario Medio	12,6	12,1
Universitario Superior	7,8	10,4
Otros	0,1	-
No sabe	0,2	-
No contesta	0,2	
Total	100	100

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

p.37 ¿Qué estudios completos ha cursado usted?

Como se comprueba en la tabla 5.2 el nivel de estudios secundarios es el más común entre las personas inmigrantes, no obstante es superior entre las mujeres al igual que los estudios universitarios superiores. Hay más hombres con estudios primarios completos que mujeres y sin embargo

la Formación Profesional es superior entre los hombres. De estos datos se deduce que las mujeres inmigrantes que vienen a nuestro país aportan un mayor nivel de estudios que los hombres, un fenómeno que es nuevo y que se está dando desde hace unos años también en nuestro país en todo el sistema educativo y en especial el nivel de los estudios universitarios superiores.

De estos los que han cursado estudios en España son los menos, sólo el 3,5% del total, aunque sumados a los que han realizado estudios en su país de origen y en España la proporción asciende al 5,5%. De estos el 5,7% son mujeres y el 5,4% son hombres. Aquí se encuentran incluidas las primeras generaciones de estudiantes que han realizado los estudios en nuestro país. De todas formas la gran mayoría estudiaron en sus países de origen y van desde el 91,6% de los hombres al 92,1% de las mujeres. Hay una proporción mayor de mujeres que estudiaron en sus países y en España, el 2,3% mientras que los hombres alcanzan el 1,8%, no se trata de que se produzcan mayores oportunidades de estos para las mujeres sino el fenómeno que ya hemos comentado la mayor disposición para el estudio de las mujeres actualmente. La explicación que tiene este fenómeno es que para igualarse en estatus y remuneración en el trabajo, las mujeres perciben que han de dedicar más tiempo al estudio que los hombres.

5.6.- SITUACIÓN LABORAL

Bajo este epígrafe queremos resaltar los temas relacionados con la situación laboral, en concreto todo lo relativo al tipo de contrato de trabajo del que disponen las personas inmigrantes en el momento de la entrevista,

su relación con el paro, su nivel de estatus ocupacional y la modalidad de cobro diferencial que se produce entre hombres y mujeres.

1.- Tipo de contrato

En cuanto al tipo de contrato de trabajo (tabla 5.3) es importante reflejar las diferencias de género que se producen ya que son significativas y muestran algunas desigualdades que se producen entre hombres y mujeres.

TABLA 5.3
TIPO DE CONTRATO SEGÚN SEXO SOBRE EL TOTAL DE ASALARIADOS

Tipo de Contrato	Hombre %	Mujer %
Indefinido	27,7	27,1
Temporal por obra	51,9	45,9
De otro tipo	0,4	0,8
Ningún contrato	17,2	22,9
No sabe	0,3	0,3
No contesta	2,4	3,0
Total	100	100

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

P.7 ¿Qué tipo de Contrato tiene en estos momentos usted?

El contrato que predomina es el temporal por obra tanto en hombres como en mujeres, siendo superior (51,9%) entre los primeros y bastante inferior (45,9%) entre las segundas. Estas diferencias a la inversa se trasladan a las personas que no tienen ningún tipo de contrato, así las mujeres trabajan sin ningún tipo de contrato en una proporción 5,7 puntos

superior a los hombres que lo hacen en el 17,2% de los casos. Sin embargo la proporción de contratos indefinidos es similar.

2.- Paro

La relación de las personas inmigrantes con el paro habitualmente es superior al paro medio y al paro de la población autóctona. Lo mismo sucede en el caso de las mujeres y en consecuencia de las mujeres inmigrantes. De hecho según los datos resumen de la EPA 2006, las mujeres inmigrantes ofrecen unas tasas de paro de 14,91 y que sin embargo para los hombres es de 9,29.

En nuestra encuesta el porcentaje de parados hombres es del 17,5% y de mujeres el 15,7%, curiosamente los resultados ofrecidos dan una mayor proporción de paro entre los hombres que entre las mujeres, cuando lo esperado hubiese sido lo contrario. De cualquier forma hay que tener en cuenta que la EPA incluye como extranjeros a todos los no nacidos o no nacionalizados en España, además de referirse únicamente a la población ocupada por lo que no se puede establecer una comparación.

Sin embargo podríamos estar ante un nuevo fenómeno debido a que las mujeres inmigrantes trabajan no solo en el servicio doméstico sino que han ocupado numerosos puestos en el sector de los comercios minoristas, mientras que los hombres inmigrantes, al demandar trabajos en sectores más rígidos, por tratar de estar en un nivel mayor de cualificación sufren el paro con mayor intensidad.

Los sectores feminizados son comercio, hostelería y servicio doméstico que suman en total el 62,9% de la población femenina inmigrante y si le añadimos otros servicios el porcentaje se pone en 87,6% que prácticamente es la totalidad del trabajo de las mujeres extranjeras.

Quizá esta situación pudiese ser asimilable a la de nuestros chicos y chicas jóvenes. Estas últimas son todo terreno y se agarran a cualquier trabajo mientras que los chicos prefieren esperar antes de trabajar en algo que no corresponde a su estatus.

3.- Estatus ocupacional

Cuando observamos la ocupación laboral comprobamos la cuestión de la mayor o menor cualificación según la tabla 5.4

TABLA 5.4
OCUPACIÓN LABORAL SEGÚN SEXOS

Ocupación laboral	Hombres %	Mujeres
Dirección empresas	3,2	3,2%
Técnicos científicos	1,5	1,9
Técnicos de apoyo	2,8	2,2
Empleado administrativo	1,8	4,1
Trabajador de servicios	17,6	30,9
Trabajador cualificado	29,4	4,8
Operadores	5,6	0,8
Trabajador no cualificado	36,8	51,3
No tienen ocupación	0,2	-
No contesta	0,8	0,9
Total	100	100

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

Aunque en el apartado “trabajador de servicios” se produce una diferencia importante entre hombres y mujeres, las mayores diferencias entre sexos las encontramos entre los trabajadores cualificados y los no cualificados. La mitad de las mujeres se ubican como trabajadoras no cualificadas, lo que conlleva una disfunción con el resultado observado en el nivel de estudios que era superior entre las mujeres. El resultado como trabajador cualificado supone casi uno de cada tres para los hombres, mientras que no llega a una de cada veinte entre las mujeres.

4.- Ingresos

En cuanto a la forma de percibir los ingresos entre las personas inmigrantes la gran mayoría declara tener un salario fijo, en esta ocasión más las mujeres (81,6%) que los hombres (77,7%). Al profundizar en esta cuestión matizando la respuesta “otra manera”, las mujeres están muy por debajo de los hombres en el ítem “fijo+variable destajo”, que sin embargo es superior en “otras modalidades” entre las mujeres, esto se debe en gran medida al servicio doméstico no fijo en el que la remuneración es por horas de trabajo.

5.7.- DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

En general las mujeres trabajan menos horas que los hombres en promedio. Las primeras hacen 8,00 horas frente a las 8,66 horas que hacen los segundos. Aunque proporcionalmente son más las mujeres que trabajan más de 10 horas lo que de nuevo podemos atribuir al trabajo doméstico en régimen de “internas”.

En cuanto al trabajo en sábados y domingos, la proporción es alta y superior entre las mujeres. En la siguiente tabla hemos extraído los resultados de dos preguntas diferentes referidas a la situación que se produce el sábado y la que se produce el domingo (cada una de las cantidades se remite individualmente al 100%).

TABLA 5.5
TRABAJAN SÁBADOS Y DOMINGOS SEGÚN GÉNERO

Trabajan	Mujeres	Hombres
Sábados	60,7%	55,7%
Domingos	39,5%	30,5%

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

P. 17 Durante los dos últimos meses ha trabajado habitualmente

Sábados

Domingos

De nuevo aparece el sector servicios como uno de los más ocupados por personas inmigrantes, ya que especialmente el sábado más del 50 % de la población inmigrante trabaja. Más mujeres en términos proporcionales que hombres y durante los domingos se produce algo similar. Son bastantes menos las personas que trabajan el domingo pero sigue siendo una cifra elevada y sobre todo entre las mujeres.

1.- Tiempo de traslado al trabajo

El tiempo medio de traslado al trabajo es superior entre los hombres 33,39 minutos frente 27,96 de las mujeres. Es interesante abordar la cuestión del tiempo de traslado distribuido por fracciones ya que las mujeres claramente tienen trabajos más próximos a sus domicilios habituales (tabla 5.6).

TABLA 5.6
MINUTOS QUE TARDA EN LLEGAR A SU TRABAJO

Tiempo	Hombre %	Mujer %
Hasta 10 minutos	18,5	22,4
De 11 a 20 minutos	23,1	27,2
De 21 a 30 minutos	21,6	20,8
De 31 a 45 minutos	9,9	9,1
De 46 a 60 minutos	12,6	9,8
Mas de 60 minutos	7,2	3,9
No contesta	7,0	6,8
Total	100	100

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

P.26 Minutos por término medio al día tarda en llegar a su trabajo desde su domicilio habitual

Proporcionalmente son más mujeres las que tardan menos de 10 minutos y entre 11 y 20 minutos que los hombres. A partir de este tiempo va aumentando la proporción de hombres que tarda mas tiempo en llegar a su trabajo, de forma que a mayor tiempo de desplazamiento más se alargan las diferencias entre hombres y mujeres, cuando se trata de un tiempo mayor de 60 minutos son casi el doble en términos relativos los hombres que las mujeres.

Interpretar esta información no es fácil. ¿Escogen trabajos de proximidad las mujeres frente a un espacio indiferenciado de los hombres? Es decir, ¿para las mujeres prima la cercanía a sus hogares y para los hombres prima el trabajo en si? En casos de hijos menores y colegios o guarderías próximos al hogar es razonable. No es un fenómeno muy explicitado ni muy estudiado pero muy coherente a la organización social

en la que vivimos. Además vamos a ver a continuación, en el apartado siguiente, el medio de transporte utilizado.

2.- Tipo de transporte

Se observa que son más proporcionalmente las mujeres que utilizan el transporte público o que se desplazan caminando a sus lugares de trabajo, mientras que los hombres lo hacen más en vehículos particulares, sean privados sean de la empresa o sean compartidos (Ver tabla 5.7).

TABLA 5.7
TIPO DE TRANSPORTE UTILIZADO PARA ACCEDER AL LUGAR DE TRABAJO

Tipo de Transporte	Hombres %	Mujeres %
Transporte Público	38,5	45,6
Andando	18,8	33,2
Coche particular	25,4	12,1
Transporte de la empresa	7,7	2,3
Moto o bicicleta	4,3	2,0
Vehículo compartido	3,4	1,0
Otros medios	-	0,3
No contesta	2,8	4,4
Total	100	100

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

P.27 Qué tipo de transporte utiliza para llegar a su lugar de trabajo

A la vista de esta tabla se pueden comentar varias cuestiones. En primer lugar tanto hombres como mujeres en su mayoría (mas las mujeres

como acabamos de comentar) se desplazan a sus trabajos en transporte público o caminando. Pero si “andando” son casi el doble de mujeres (33,2%) que de hombres (18,8%), en vehículo particular son más del doble los hombres (25,5%) que las mujeres (12,1%).

Tales datos apuntan a que los sectores en los que trabajan mayoritariamente los varones, como construcción, exigen largos desplazamientos en vehículo particular por la ubicación de las obras. En cambio las mujeres inmigrantes, en parte a causa de la maternidad, buscan trabajar mas cercanos en el sector del servicio doméstico y la hostelería.

También podemos añadir, que aunque no es posible establecer una relación de causalidad podríamos estar ante una “limitación” debida a la propiedad de vehículo particular o de falta de carné de conducir de las mujeres. En algunas zonas rurales con polígonos industriales alejados del centro nos consta que se está dando este problema, aunque no tenemos datos fehacientes de ello.

5.8.- RIESGOS

Los riesgos para la salud son principalmente masculinos, incluso en la percepción del riesgo a la pregunta de si creen que existen riesgos para la salud en su lugar de trabajo un 36,3% de los hombres y un 17,9% de las mujeres responden afirmativamente.

Y en este sentido del total de accidentes de trabajo declarados en nuestra encuesta demuestran que algo mas de una cuarta parte es sufrido

por las mujeres (26,9%) y casi tres cuartos (73,1%) son los sufridos por los hombres.

De los riesgos reales, es decir accidentes sufridos, el 10,9% de los hombres y el 5,1% de las mujeres declaran haber sufrido algún accidente. Otra cuestión es como se distribuyen estos accidentes. En este sentido, y proporcionalmente los hombres superan a las mujeres especialmente en accidentes de tráfico, atropamientos/desplomes, pinchazos, proyección de partículas y otros sin especificar, quizá relacionados con la construcción o cierto tipo de industria y las mujeres caídas, cortes, golpes, quemaduras, e intoxicaciones mas relacionados con el ámbito doméstico. (Ver tabla 5.8).

TABLA 5.8
TIPO DE ACCIDENTE DE TRABAJO QUE HAN SUFRIDO

Tipo de accidente	Hombres %	Mujeres %
Una caída	31,9	44,2
Un corte	22,0	25,0
Golpes	14,9	15,4
Quemaduras	7,8	23,1
Tráfico/trayecto trabajo	9,2	3,8
Atrapamiento desplome	5,7	-
Pinchazos	4,3	3,8
Intoxicación	1,4	1,9
Proyección de partículas	2,1	-
Otros	10,6	5,8
Total	100	100

Fuente: GETS, Encuesta sobre Condiciones Laborales de los Trabajadores Inmigrantes en España, Madrid, 2007

P.24a- De que tipo ha sido el accidente de trabajo

El 73,5% de las mujeres realizan su trabajo en un local cerrado frente al 36,7% de los hombres. Y por el contrario el 44,9% de los hombres realizan su trabajo al aire libre frente al 7,5% de las mujeres. Incluso

simbólicamente se explica este fenómeno de forma que las mujeres estarían recogidas en espacios cerrados y no por *ahí* sin defensa contra cualquier albur, mientras que los varones inmigrantes están en el exterior.

Hay una cuestión que empieza a cobrar importancia en las investigaciones de género sobre condiciones de trabajo. Como afirma la profesora Rivas³ “no existe una política preventiva específica de riesgos laborales desagregada por sexos” no obstante “cabe aseverar que existen riesgos laborales específicos de las mujeres” en concreto cita: acoso laboral genérico y sexual, burnout generado por la doble jornada, riesgos ligados a actividades feminizadas y los derivados de otro tipo de discriminación como la salarial, menor participación en la toma de decisiones, etc.

En la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo se afirma que “las mujeres están mas sujetas que los hombres al acoso moral (6%) que los hombres y las mujeres jóvenes tienen mayor riesgo (8% mas que las mujeres mayores de 30 años). Las empleadas (6%) son más susceptibles que las autoempleadas (3%), mientras que no se precian diferencias según estatus”⁴.

Podríamos concluir que los riesgos que se han considerado tradicionalmente se relacionan mas con los físicos y estos afectan más a los hombres. Mientras que los riesgos psicológicos en estado latente y emergiendo son los afectarían mas a las mujeres. De hecho en nuestra

³ Rivas, P., 2007, “Los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo” en Los ciclos vitales y la Seguridad Social, Universidad Menendez Pelayo, Santander.

⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, **Fourth European Working Conditions Survey**.

encuesta, en proporción son más las mujeres inmigrantes (13,2%) que declaran haber recibido daños psíquicos o emocionales que los hombres (10,0%).

5.9.- CONCLUSIONES

Cuando la economía se informaliza las mujeres tienen dos posibilidades: de una parte convertirse en víctimas como hemos podido observar a lo largo de estas páginas, debido a su mayor vulnerabilidad. La invisibilidad las hace potencialmente sujetos de explotación, incluso podrían estar inmersas en un proceso de tráfico de personas o de ser prostituidas. La otra posibilidad se refiere a aprovechar algunas de estas dificultades para abrirse camino, aunque sea a partir de la economía sumergida para obtener unos bajos ingresos y empezar a enfrentarse a la vida con autonomía e independencia. En cualquiera de los dos casos merecen especial atención por parte de los poderes de los países de destino.

No obstante Saskia Sassen considera que las mujeres que proceden de culturas “fuertemente masculinas” adquieren mayor autonomía tanto doméstica como en el trabajo y tienen más capacidad para exigir la ayuda de los hombres en el trabajo de las casas.⁵

A lo largo de este trabajo hemos podido comprobar cómo existe una desigualdad de género a pesar de que la preparación de los hombres inmigrantes es inferior a la de las mujeres inmigrantes, y que ambos se ubican en la realidad en trabajos no cualificados. El paro, que en nuestra

⁵ Sassen, S., 2003, *Contra geografías de la Globalización*, Traficantes de Sueños, Madrid

encuesta es inferior entre las mujeres, parece estar encubriendo una mayor proporción de mujeres trabajando en economía sumergida y sin contrato de trabajo.

En definitiva, el análisis realizado nos conduce a sostener la preponderancia del trabajo doméstico entre el colectivo de mujeres inmigrantes, a pesar de que una parte de las mismas se encuentran sobrecualificadas.

En este sentido los riesgos laborales de las mujeres inmigrantes parecen enmarcarse en el ámbito de lo doméstico en mayor medida que en otros ámbitos, una parte sustancial de estos riesgos tienen que ver con acoso moral y otros factores de tipo psicológico.

Los estudios realizados por el IESA sobre “Los españoles ante la inmigración”⁶, muestran una serie de estereotipos, en cuanto a las personas inmigrantes, en concreto con relación a la situación laboral de las mujeres se las asocia con la división tradicional del trabajo, por lo tanto se las ubica como trabajadoras domésticas, amas de casa o dedicadas al cuidado de personas. Además se opina que tienen un papel en la recolección en la agricultura y en la manipulación en la agroindustria.

Los estereotipos son mas agresivos cuando se relaciona la etnia con el sexo, que discrimina a las mujeres inmigrantes según sus orígenes, cultura, religión y fenotipo del color de la piel. En otro⁷ texto sobre percepciones mutuas inmigrantes-autóctonos y viceversa se hace explícita

⁶ Pérez Yruela, M., y Desrués, T., 2007, “*Los españoles ante la migración*”, Fundación Sistema- VI Encuentro de Salamanca **La inmigración y sus causas**

⁷ Martínez, C., y Pascual, P., 1006, **Como nos vemos**, Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

la prostitución y es recurrente, especialmente asignada a mujeres procedentes de ciertas áreas geográficas concretas, sin embargo el punto de vista no es peyorativo sino compasivo, *“El tema de la prostitución es bien conocido, y así lo corroboran todos los informantes, que pocas mujeres inmigrantes se prostituyen porque quieren, sino que son prostituidas, llegando a darse en este ámbito los mayores abusos que una mujer pueda soportar”*.

Pero el estereotipo también considera que las mujeres son más trabajadoras que los hombres, el 43,5%, y además más del 50% de la población considera que las mujeres inmigrantes tienen condiciones laborales no aceptables. También en el mismo porcentaje se considera que son más sumisas que las españolas y que están más expuestas a la violencia de género.

6. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS.*

La inserción de trabajadores extranjeros en el mercado laboral español en la última década se ha producido en una coyuntura marcada, principalmente, por el crecimiento de la economía española. Dicho crecimiento ha promovido, entre otras cosas, el aumento de los puestos de trabajo¹. Éstos han pasado de ser 13.126.500 en 1997 a superar los 20.000.000 de puestos de trabajo según la Encuesta de Población Activa, I Trimestre de 2007 (a partir de ahora: EPA, I, 2007).

***Juan José Villalón Ogáyar**

¹ Banco de España, *Informe anual, 2006*, Madrid, Banco de España, 2007 Pág. 22., edición en Internet: <http://www.bde.es/informes/be/infanu/2006/inf2006.pdf>.

Y, debido a ambas tendencias, ha sido necesaria y posible la incorporación de mano de obra extranjera - atraída, en parte, por el ciclo expansivo de la economía española²-, así como de las nuevas generaciones y de una mayor proporción de mujeres³.

Ambos procesos - el crecimiento de la economía y la incorporación de nuevos miembros al sistema económico productivo - han transformado la estructura del mercado laboral español. En este cambio, destacan algunas tendencias: Primero, se ha fortalecido el peso del sector de la construcción y de los servicios de mercado sobre el resto - el sector agrícola disminuyó sus puestos de trabajo y, el sector industrial experimentó un muy débil aumento del empleo en números absolutos a pesar del crecimiento de la actividad-. Segundo, también aumentó la proporción de mujeres incorporadas al mercado laboral así como de extranjeros de ambos sexos. Tercero, ha descendido la tasa de paro gracias al fuerte capacidad de la economía española de generación de empleo en estos años⁴. Y cuarto, ha aumentado la proporción de jóvenes incorporados al mercado laboral pasando del 23 al 27 por ciento de los jóvenes de 16 a 19 años de 1997 al año 2007 y del 59 al 66 por ciento de los jóvenes de 20 a 24 años en el mismo periodo⁵.

² Ibid., pág. 42.

³ Esto no implica que se pueda explicar la llegada de inmigrantes extranjeros o la incorporación de la mujer al mercado laboral en función solo de las necesidades económicas de España. Las causas de la inmigración son mucho más complejas y variadas, siendo de naturaleza económica, social, política y cultural e insertas en las dinámicas tanto de la sociedad española como de las sociedades de origen en un contexto general de globalización. (Vid: VI Encuentro de Salamanca: La Inmigración y sus causas. Desigualdades, migraciones y cooperación al desarrollo, Organizado por Fundación Sistema y Caja Duero, Junio, 2007. enlace: <https://www.cajaduero.es/eventos/encuentrosalamanca/index.html>). E, igualmente, existen otros determinantes no económicos en el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral.

⁴ Banco de España, ob. cit., pág. 23

⁵ INE, EPA, I Trim., 1997 y 2007, Madrid, INE en Internet: ine.es.

Pero no todas las personas se han incorporado con las mismas posibilidades y asumiendo los mismos riesgos. El aumento generalizado de los puestos de trabajo se ha producido también en un contexto de fragmentación del mercado laboral español que, durante dicho periodo, ha renovado, fortalecido y creado diferencias entre categorías de trabajadores en su acceso a los recursos laborales (tareas, derechos y de carácter material)⁶.

La inserción de los inmigrantes extranjeros esta afectada por esta situación de fragmentación. En general, el ser considerado extranjero no es una categoría inicua en el mercado laboral español desde hace más de una década⁷. Como veremos más adelante, estadísticamente, ser extranjero implica un aumento de los riesgos y una reducción de las posibilidades en relación a la situación de los trabajadores españoles en su conjunto para conseguir la máxima inserción laboral. El extranjero suele ocupar los espacios de mayor temporalidad e inestabilidad. Los sectores y ocupaciones más estables quedan ocupados por los nacionales. Ello ocurre en muchos países europeos y es parte de una estrategia empresarial que se muestra en los procesos de selección de las empresas en las que las normas políticas y culturales que regulan el mercado de trabajo interno no son las mismas que limitan el mercado de los trabajadores extranjeros⁸.

⁶ Juan José Villalón, *Identidades y exclusión social*, Madrid, FOESSA, 2007.

⁷ COLECTIVO IOÉ y R. PÉREZ MOLINA, *La discriminación laboral de los trabajadores inmigrantes en España*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995. COLECTIVO IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, IMSERSO, Madrid, 1998; *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, IMSERSO, Madrid, 1999.

⁸ Ivana Fellini, Anna Ferro & Giovanna Fullin "Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe" *Work, Employment & Society*, Vol. 21, No. 2, 277-298 (2007), 280.

Esto no significa que todos los trabajadores extranjeros se encuentran en las mismas condiciones en España. Ciertas dinámicas actuales del mercado laboral tienden a fragmentar dicho colectivo, distribuyendo, una vez más, de forma desigual el trabajo y los recursos asociados a éste en función de factores generales, que afectan a cualquier segmento del mercado laboral español, y a factores específicos que vienen asociados con el hecho de ser extranjero.

6.1. LA FRAGMENTACIÓN O SEGMENTACIÓN DE UN MERCADO DE TRABAJO

La fragmentación o segmentación del mercado laboral es un hecho patente en la mayoría de las economías. Ni siquiera las más “liberalizadas” políticamente como pueda ser la norteamericana deja de encontrarse con esta situación⁹. Esta se produce como consecuencia de numerosos factores que afectan a la estructura del mercado laboral en un doble sentido pues influyen sobre como se organiza el trabajo y sobre como se escoge a quien desarrolla cada trabajo. Con lo que, en ambos procesos se generan divisiones que tienen unas, un carácter estructural y otras, un origen cultural¹⁰.

Las divisiones de carácter estructural distinguen a los trabajadores en función de las tareas, los derechos, los privilegios y los recursos económicos asignados a cada puesto. Es decir, estas implican diferencias que emanan de cómo se organiza el trabajo en las empresas debido a la tecnología utilizada, a los valores empresariales y a los recursos financieros, materiales y humanos

⁹ Charles Tilly, *Durable inequality*, California, University of California Press, 1999

¹⁰ Michael Reich; David M. Gordon; Richard C. Edwards “A Theory of Labour Market Segmentation” *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, May, 1973, pp. 359.

con los que cuentan las empresas. Las clases sociales son una de las principales divisiones de este tipo. Otra división importante es el tener o no trabajo. Y, otra es la división por la temporalidad del puesto de trabajo.

Y las divisiones culturales distinguen a los trabajadores en función de características externas a su puesto de trabajo. Estas pueden ser, por ejemplo, la edad, el sexo, la discapacidad, el nivel de estudios, la etnia, la religión, las ideas políticas o la nacionalidad. Estos son factores que sirven para identificar y clasificar a los individuos y grupos en general. Y que pueden ser utilizados, y son utilizados, por las organizaciones formales para seleccionar a sus miembros.

Las divisiones cambian en el tiempo. A la hora de organizar los puestos de trabajo, las empresas cuentan con unos recursos sociales y culturales. La organización del trabajo cambia cuando éstos se renuevan o se incrementan. Y, entonces, las divisiones y las distancias entre los puestos pueden variar. Así, por ejemplo, la adquisición de nueva tecnología, ha sido un factor central del cambio de las divisiones y la fragmentación laboral. Igualmente, las divisiones también cambian cuando se transforman las normas que regulan las prácticas cotidianas. Un ejemplo bien conocido de este tipo es el desarrollo de normas (culturales o políticas) como la de la paridad entre sexos que puede impulsar la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres en su vida laboral como es la selección para cierto tipo de puestos y categorías ocupacionales.

Por consiguiente, la fragmentación de un mercado laboral es doble o se produce por una doble vía. Aquella es el resultado de los procesos de organización de los puestos de trabajo y de la selección de los miembros que podrán ocupar dichos puestos. De manera que las normas que regulan las prácticas cotidianas de las organizaciones formales en ambos procesos y los recursos estructurales y culturales con los que estas cuentan son los factores que determinan la fragmentación del mercado laboral.

6.2. LA INSERCIÓN LABORAL

En un contexto de fragmentación laboral, el análisis de la inserción, inclusión o integración laboral es enormemente complejo. Ésta va a estar condicionada por los mismos factores estructurales y culturales que aquella. Entendemos por inserción laboral el proceso por el cual los individuos llegan a acceder a una posición estable en el mercado laboral. No todos los individuos recorren el mismo camino ni terminan igual. La inserción laboral no es una mera adaptación psicológica del individuo al grupo y a sus tareas. Es un proceso donde intervienen diferentes actores, con etapas distintas y que no da como resultado una estructura con una frontera divisoria que distinga a los individuos en dos categorías absolutas, una de excluidos y otra de integrados.

La inserción laboral puede ser imaginada como procesos en los que los individuos van acumulando riesgos sobrevenidos por las privaciones ya manifiestas en sus vidas, y oportunidades derivadas de sus recursos acumulados. Y, en el tiempo que transcurre y las etapas que se pasan, numerosos factores sociales, económicos, políticos, culturales e individuales se suman para producir, en un momento biográfico particular del individuo,

una situación determinada de exclusión¹¹, privación o pobreza de vida¹². Debido a ello, la inserción laboral es difícilmente mensurable. Así como, la misión de definir que es la plena inserción laboral resulta harto imposible.

Podemos establecer cinco etapas básicas en el proceso de inserción laboral que representan situaciones disimilares y grados distintos de integración:

- 1- La primera es introducirnos en el mercado de trabajo.
- 2- La segunda, el obtener un puesto de trabajo.
- 3- La tercera es conseguir autonomía para mantener el trabajo.
- 4- La cuarta conseguir estabilidad.
- 5- Y la quinta, aumentar el poder de decisión.

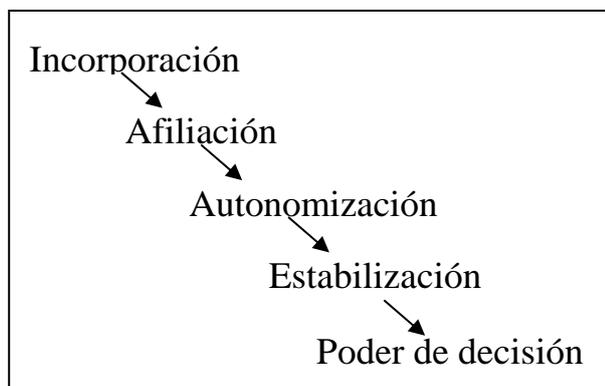
Una buena medida del grado en que los miembros de un grupo llegan a la primera etapa sería el porcentaje de población activa. De la siguiente, el nivel de ocupación. De la tercera, el tipo de ocupación que se consigue. En esta dimensión podemos distinguir, por ejemplo, entre empleador, autónomo o empleado. De la cuarta, el tipo de contrato (con la división mínima entre indefinido y temporal). Y de la quinta, la ocupación concreta. En la que podemos considerar como diferentes las situaciones de los propietarios, los directivos, los trabajadores y obreros cualificados, y los obreros y demás trabajadores sin cualificar. Cada una de estas variables nos permite clasificar

¹¹ José Felix Tezanos, *Tendencias en exclusión social en las sociedades tecnológicas : el caso español*, Madrid, Sistema, 1998

¹² Amartya Sen, *Social exclusion : concept, application, and scrutiny*, Manila, Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank, 2000

a la población según un grado teórico de integración o inserción laboral.
(Cuadro 6.1)

CUADRO 6.1.
LA INSERCIÓN LABORAL. SECUENCIA TEÓRICA DE LAS METAS DE LA INSERCIÓN.



Este capítulo analiza la inserción laboral únicamente en dos etapas: la afiliación y la autonomización. Éstas son las dos primeras que afectan a los trabajadores extranjeros que ya han trabajado en España, es decir, ya están incorporados al mercado laboral. Nuestra primera hipótesis es que no todos los extranjeros por ser extranjeros viven una misma situación de inserción laboral en España. Ello queda demostrado al analizar el grado de inserción laboral de los inmigrantes extranjeros según su grado de afiliación y autonomización.

En función de las dos metas teóricas de inserción tenidas en cuenta, se puede establecer una primera gradación de la población según la mayor probabilidad de inserción y riesgo de exclusión en un momento determinado. El grado de inserción laboral se ha descrito según el modelo general de Castel (1995) sobre las posiciones de integración y exclusión social resumido en tres segmentos básicos: Integrados, vulnerables y excluidos. Entendemos el riesgo de exclusión como la probabilidad de no tener trabajo que aumenta conforme

no se esta afiliado y no se tiene autonomía. Por lo que la integración sería la posición de aquellos que son afiliados y más autónomos.

La clasificación de la población en tres grandes segmentos diferenciados por su riesgo de exclusión según su afiliación y autonomización es compleja. Una primera división distingue: Los que tienen trabajo y los que no tienen trabajo¹³. Esto permite distinguir a los afiliados. Medimos cuantos llegan a la segunda etapa de la inserción. La afiliación precisamente es un proceso de asignación de un puesto de trabajo a un individuo en una organización a través de su selección y reconocimiento. La situación intermedia entre la vulnerabilidad y la integración es lo que queda por distinguir. Y, en nuestro caso solo puede hacerse en función de la autonomía.

¿Quiénes tienen mayor autonomía? En principio serían aquellos que son autónomos. Sin embargo, el autónomo es hoy una figura compleja dentro del mercado laboral español. Muchos trabajadores cotizan como autónomos aunque su trabajo depende de otros que lo contraten como trabajador. Es decir, su dependencia de empleadores es relativamente similar a la de cualquier empleado. Esto se muestra claramente en las diferencias de probabilidad de estar parado una vez que se ocupa un tipo de puesto determinado.

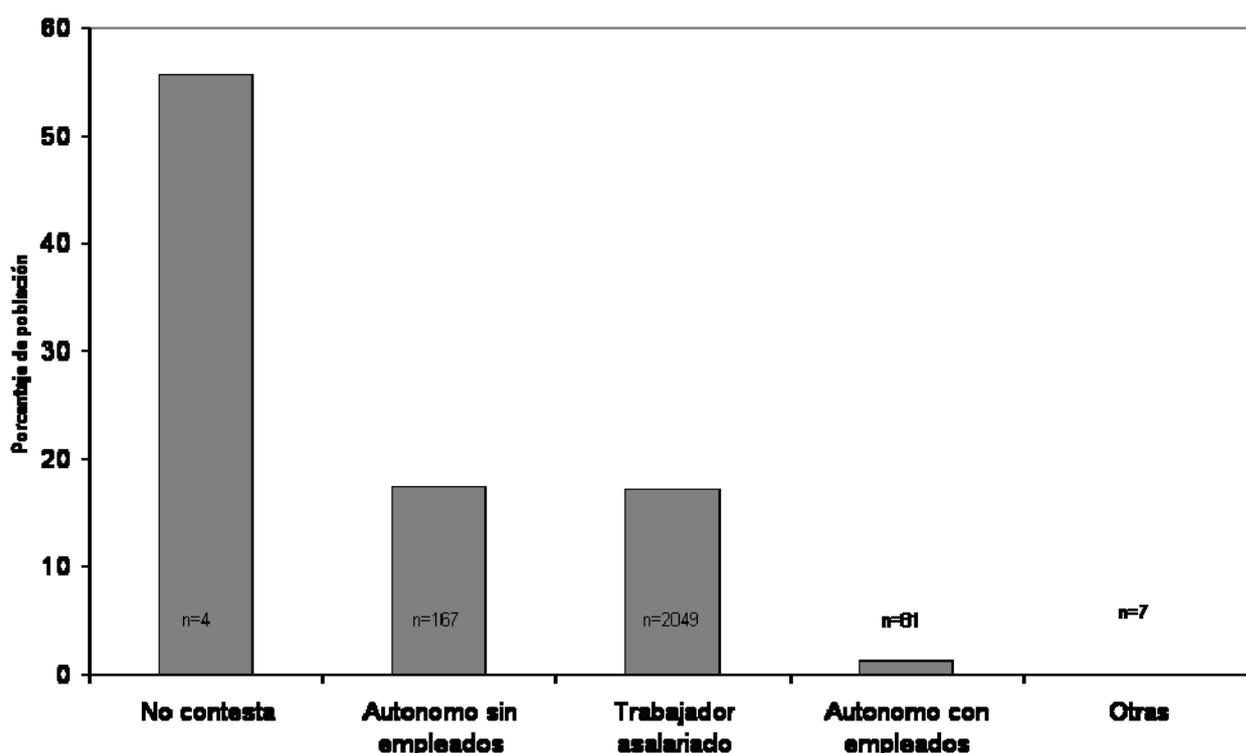
Según nuestros datos, la probabilidad del autónomo con empleados de estar en paro es significativamente inferior a la de que ocurra siendo trabajador asalariado o autónomo sin asalariados. Esto demuestra que esta

¹³ Philippe van Parijs, *Una revolución en la teoría de las clases* en Julio Carabaña Morales, Andrés de Francisco (coor.) *Teorías contemporáneas de las clases sociales*. 3ª ed , 1995, págs. 187-228

ultima posición es más similar a la de trabajador que a la de empleador. Finalmente, en nuestra encuesta se observa que dos grupos ínfimos como son los que no contestan y los que no se sitúan en otras categorías aparte tienen situaciones totalmente diferentes de riesgo de exclusión social, siendo muy superior la integración de aquellos que han sido clasificados como en otros tipos de ocupación a la de los propios empleadores. Y, al mismo tiempo, es muy inestable la situación de aquellos que no contestan a la pregunta sobre su tipo de ocupación. (Gráfico 6.1)

GRÁFICO 6.1.

PROBABILIDAD DE ESTAR EN PARO HABIENDO TRABAJADO SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.

Preguntas: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual? P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

En función de los resultados anteriores, la población ha sido clasificada en tres grandes grupos: Integrados que agrupa a los autónomos con empleados

y a otros que están trabajando; los vulnerables, que agrupa a los trabajadores asalariados y a los autónomos sin empleados que están trabajando; y excluidos que agrupa a los que están en paro o buscan trabajo.

6.3. ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS, ¿ES UNA DIVISIÓN SUFICIENTE?

En la actual situación de fragmentación laboral que sufre el mercado laboral español, ¿resulta analíticamente adecuado distinguir entre un mercado de trabajo de los españoles y un mercado de trabajo para extranjeros?

La incorporación de los extranjeros en el mercado laboral español resulta relativamente notable en la actualidad. Ésta es superior a la de los españoles si tenemos en cuenta que aquellos ocupan un porcentaje de puestos de trabajo mayor que la proporción de población que representan: Los extranjeros ocupan el 13,2% de los puestos de trabajo siendo solo el 10,6% de la población mayor de 16 años. La población extranjera ocupa 2.653.300 puestos de trabajo siendo el número de extranjeros mayores de 16 años en España 3.979.600.

Los extranjeros viven en España para trabajar en mayor medida que los españoles, es decir, son, fundamentalmente, trabajadores. Esto queda corroborado por la proporción de ocupados en cada segmento de la población mayor de 16 años. Los ocupados de origen extranjero son el 66,6% de su población mayor de 16 años, mientras que el porcentaje de ocupados españoles son solo el 52%. Proporcionalmente y, por supuesto en números

absolutos, hay muchos más españoles en edades laborales que no trabajan que extranjeros que no lo hacen.

La mayor disposición al trabajo entre los extranjeros en España tiene muchas posibles explicaciones. Una de ellas es que conseguir un trabajo es la vía política y culturalmente establecida para que la mayoría de ellos puedan integrarse socialmente. El ser extranjero es una categoría minoritaria dentro de la sociedad española que se encuentra caracterizada por el hecho de que no les es reconocida la ciudadanía. Ello implica que sus derechos políticos están restringidos. Sin embargo, no es así con sus derechos laborales. Ahora bien, el acceso a dichos derechos depende de un hecho central: ser seleccionados para trabajar. Los derechos laborales son reconocidos plenamente una vez que se tiene un contrato de trabajo. Al mismo tiempo, al adquirir un trabajo también le son reconocidos al extranjero otros derechos considerados necesarios para ejercer la mayor parte de las actividades laborales como es el de residencia. Debido a ello, el trabajo es una de las vías principales de integración social de este colectivo en España. Como Ulrich Beck ha comentado: “*sin hogar no hay trabajo, sin trabajo no hay hogar, sin trabajo ni hogar no hay democracia*”¹⁴. Dicho círculo de la exclusión, que encierra la trampa de la pobreza, se hace claramente patente en la situación del inmigrante, que encuentra en el trabajo, la única vía para romper dicha dinámica.

Aun con los buenos datos sobre la incorporación relativa de los extranjeros al mercado laboral español, se puede comprobar también que hay una diferencia importante a favor de los españoles respecto a su capacidad de

¹⁴ Beck, Ulrich & Beck, Elisabeth *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas* Barcelona, Paidós Ibérica, 2003, 107

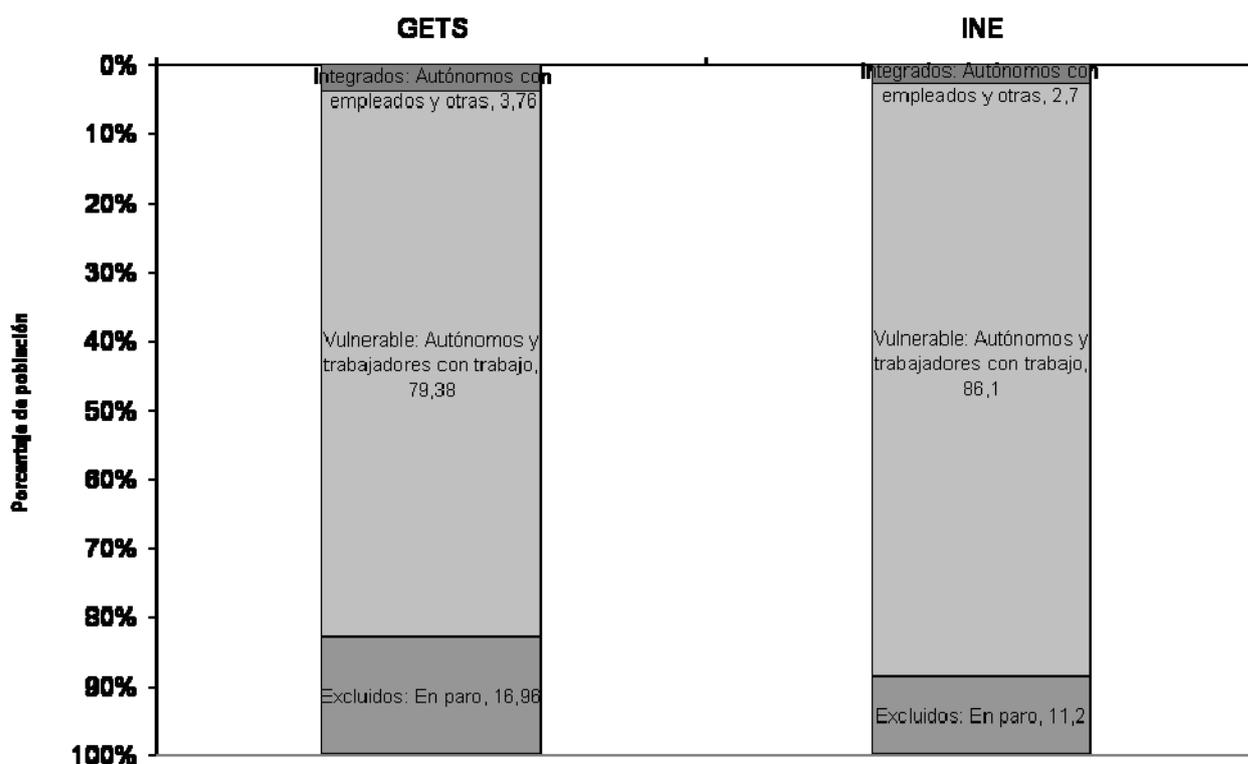
afiliación laboral. Los extranjeros parecen encontrar mayores barreras que los españoles para poder trabajar. Un indicador muy significativo es la diferencia entre el porcentaje de desempleo entre la población mayor de 16 años de ambos grupos. Los datos ofrecidos por la EPA, I, 2007 indican que: mientras entre los españoles este dato es un 4,40%, en los extranjeros es un 9,62%. Si en la misma fuente miramos la tasa de paro encontramos una anomalía algo menor pero igualmente significativa. El paro de los españoles es un 7,80% y el de los extranjeros es un 12,61%. Esto significa que aunque los extranjeros vienen a trabajar en mayor medida que los españoles, sin embargo, terminan por hacerlo en menor grado del que desean, y se encuentran con mayores barreras que los ciudadanos de España para hacerlo. Y, por tanto, es conveniente considerar que ambas categorías se ubican en mercados laborales analíticamente diferenciados.

Sin embargo, antes de aceptar la anterior afirmación, es necesario plantearse si lo que hace que los inmigrantes tengan mayores dificultades para su inserción laboral es el hecho de ser extranjeros o hay otros condicionantes. Si es por el hecho de ser extranjeros, todos los extranjeros se encontrarían en una situación similar.

El grado de inserción laboral de los extranjeros es muy diverso. Desde una perspectiva estrictamente objetiva (siguiendo los datos de la EPA), el paro entre los trabajadores extranjeros es del 11,2%. Los que viven en una situación de vulnerabilidad relativa es el 86,1%. Y, el 2,7% están en una situación mejor. En nuestro análisis, basado en la percepción del sujeto entrevistado de su situación, la situación es algo diferente pues el número de excluidos es cinco puntos mayor, así como la proporción de integrados es 1 punto mayor

también. Aun así, la situación más característica en ambas fuentes es la de asalariados y autónomos sin empleados, es decir, la situación intermedia de relativa vulnerabilidad laboral en función de la afiliación y la autonomización. (Gráfico 6.2)

GRÁFICO 6.2.
INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN AFILIACIÓN Y AUTONOMÍA LABORAL ALCANZADA



Fuentes: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007. Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA), 1er. Trimestre de 2007.
 Preguntas: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual? P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

Por consiguiente, ante los datos observados se ha de afirmar que la situación de vulnerabilidad y exclusión que viven muchos extranjeros no se debe al hecho de ser extranjeros, pues hay extranjeros muy integrados en el mercado laboral español. Existen diferencias en términos de probabilidad entre la población extranjera y la española de su riesgo de exclusión laboral. Sin embargo, la situación de todos los extranjeros, al igual que la de todos los

españoles no es la misma. Hay factores que distinguen la situación de cada uno de los extranjeros entre sí. No son un grupo homogéneo.

¿Qué marca la diferencia entre unos y otros extranjeros para hacer que tengan riesgos tan distintos de exclusión laboral una vez que han estado trabajando? Responder a esa pregunta permitirá matizar esta primera tesis y poder explicar algo mejor bajo qué condiciones ser extranjero implica un mayor riesgo de exclusión social y por tanto como están funcionando las vías de inserción laboral del mercado español en el caso de los trabajadores extranjeros.

6.4. LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA INTEGRACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

La diversidad de situaciones de los extranjeros puede estar afectada por factores estructurales, culturales y biográficos. La interacción de estos elementos determina una complejidad de situaciones dentro del propio colectivo de inmigrantes que es necesario analizar para comprender como la condición de extranjero se ha convertido en España en un sinónimo de grupo de riesgo de exclusión laboral y social.

Los análisis de la inserción laboral distinguen los factores de estudio en tres grandes áreas: Estructurales, culturales y biográficas. Debido a que este análisis se centra en los extranjeros parece interesante realizar una distinción más entre aquellos factores genéricos que afectan a todos los extranjeros por igual y que son independientes del hecho de ser extranjeros y aquellos que

diferencian a los extranjeros entre si y que podemos llamar específicos de su condición.

Los factores estructurales son las características del mercado laboral. Estos son, por ejemplo, la propia situación del sector económico en el que los inmigrantes tienden a concentrarse. De modo que las diferencias entre los inmigrantes se deba a los mercados sectoriales de trabajo en los que se integran. O, que ocurra que se integran en sectores donde la proporción de puestos con mayor autonomía sea menor que en otros.

Otro factor estructural similar es el Hábitat. Puede ser que las condiciones del mercado laboral local donde busca trabajo el inmigrante sea peor que aquel donde predomina el español. No es lo mismo la situación del ámbito rural que del ámbito urbano en la actualidad en España y ello podría afectar negativamente a los inmigrantes.

Otro factor importante estructural es la distinción por Comunidades Autónomas. Las diferencias entre unas y otras puede afectar en cuanto que los extranjeros, una vez más, se concentren en zonas más depauperadas.

Entre los factores estructurales de tipo específico destaca la diferenciación política de los individuos según si pueden trabajar o no en España. Esta distinción diferencia el status del inmigrante independientemente de su rol económico, siendo previo a este y cambiante en función de cómo evolucione su rol económico. En este sentido, el factor central de diferenciación entre los extranjeros es el tener o no permiso de trabajo. Dicho

factor, que se define, en la arena política y no en la actividad económica, puede ser determinante del acceso al mercado laboral por si mismo. Tengamos en cuenta que el tener permiso de trabajo no implica tener trabajo, sino que en los últimos meses se ha conseguido dicho permiso gracias a que se estaba trabajando en ciertas condiciones. De modo que hay personas con permiso de trabajo y en paro, igual que las hay sin permiso de trabajo y en paro.

Por otra parte, están los factores culturales. Estos son aquellos que hacen referencia a características que nos permiten clasificar a los individuos en categorías diferentes como pueden ser la edad del individuo, el sexo o la nacionalidad sin referirnos a características estructuralmente definidas, es decir, ni por los puestos que se ocupan, ni por instituciones que construyen su propia categorización. La edad y el sexo son dos factores de diferenciación cultural presentes en el mercado laboral español desde hace décadas y que funcionan como filtros culturales para el acceso a situaciones más integradas laboralmente¹⁵. La nacionalidad es una diferencia específica de los extranjeros que permite distinguirlos en general de los españoles y en particular entre ellos mismos.

Los factores culturales, en si, estructuralmente, no determinan el tipo de status o de rol que se puede desarrollar sino que es el uso que hacen los seleccionadores de tales elementos el que los convierte en determinantes de la situación laboral. La importancia de los factores culturales en la inserción laboral ha sido ya demostrada en anteriores estudios que bien pueden remontarse a los estudios sobre la selección de personal. Entre estos destaca,

¹⁵ Juan José Villalón, *IDENTIDADES SOCIALES Y EXCLUSIÓN*, Madrid, Caritas-FOESSA, 2007.

por ejemplo el estudio de Jenkins sobre el racismo en la selección de personal en el mercado laboral británico en los años ochenta. En dicho estudio el autor distinguía entre los criterios de selección que indican la adecuación de las capacidades técnicas del candidato al puesto y los criterios de aceptabilidad de este para ser seleccionado, emergentes de los condicionantes estructurales del puesto como pueden ser el tener unos determinados estudios o una experiencia profesional determinada y que están al arbitrio del empleador¹⁶. este tipo de características últimas son a las que aquí nos referimos como factores culturales, al entender que los criterios de adecuación son de carácter estructural y lo que impiden o permiten es el acceso a puestos concretos de modo que los individuos, cuando no sirven para un tipo de puesto, siempre sirven para otro, con lo que no condicionan el acceso al mercado laboral sino la ocupación que se tenga. Ello es importante, por supuesto, pero en otro nivel del proceso de inserción laboral, básicamente, el cuarto y último.

Finalmente, podemos añadir al modelo de factores de la inserción laboral de los extranjeros otros que de carácter biográfico. Esta dimensión resulta central a veces, pues puede explicar porque la gente aun no ha tenido tiempo para poder incorporarse al mercado laboral o lo ha hecho en situaciones precarias. Se ha demostrado que el mercado español está regulado de tal modo que la experiencia se convierte en un factor central de estabilidad¹⁷. Ello también puede ser el caso de los extranjeros. En este sentido, la variable tiempo que se lleva en España resulta muy importante. Además de esta también se ha utilizado la variable tiempo de permanencia en

¹⁶ Jenkins, 1986 *Racism and recruitment. Managers, Organizations and Equal Opportunity in the Labour Market*, Cambridge University Press, London, 1986

¹⁷ Javier G. Polavieja, *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, CIS, 2003

el mercado laboral español. Esta última se puede considerar más general, mientras que la primera es más específica. Ambas pueden estar relacionadas entre sí, pero, aun así, no son lo mismo. La general es aquella que pueden compartir con otros españoles como son los jóvenes. La particular es una característica específica de los extranjeros. (Cuadro 3.2)

CUADRO 6.2.
FACTORES TEÓRICOS DE INSERCIÓN LABORAL

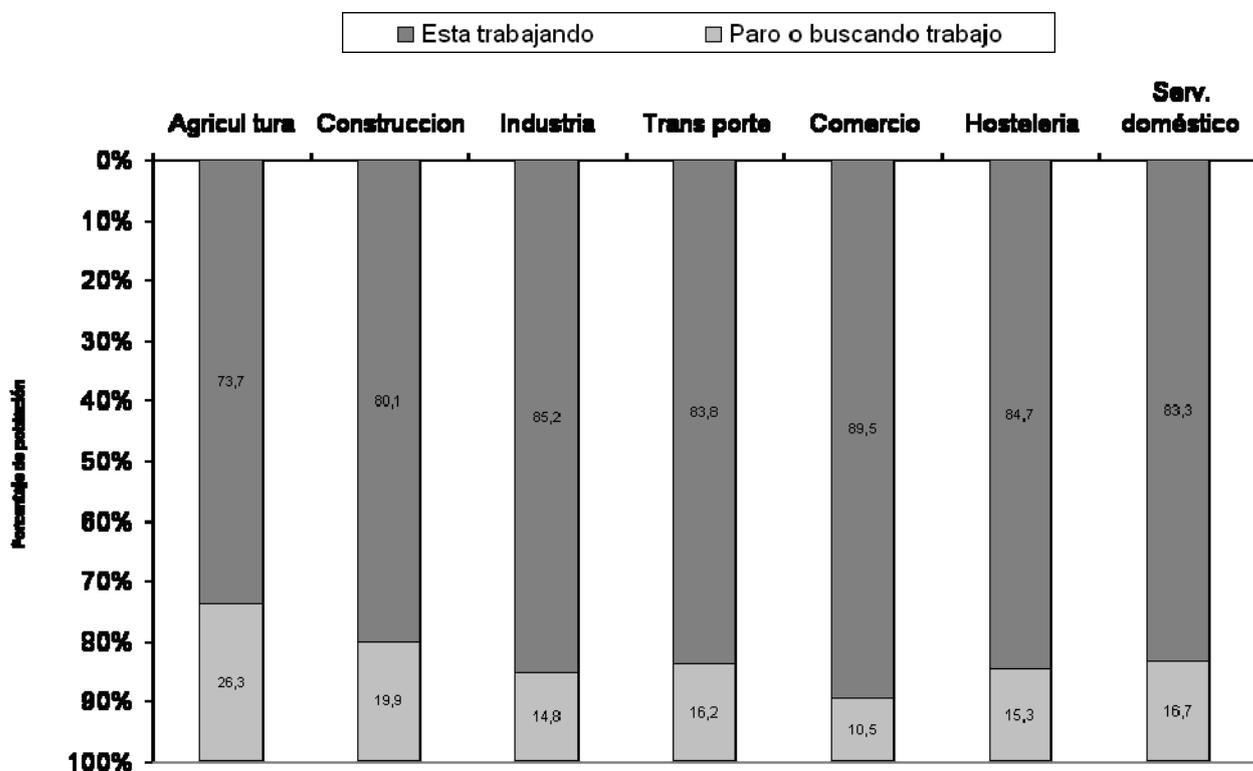
	Generales	Específicos
Estructurales	Sector económico Hábitat Comunidad Autónoma	Permiso de Trabajo
Culturales	Sexo Edad	Nacionalidad
Biográficos	Tiempo en el mercado laboral español	Tiempo que lleva en España

En general, consideramos que cada una de estas variables diferencia a los extranjeros que trabajan en España de tal modo que unos quedan fuera del mercado laboral y otros dentro. Y entre aquellos que quedan dentro, unos consiguen posiciones de mayor autonomía y otros menos. Es decir, la inserción laboral no es solo una cuestión del contexto económico, de las condiciones estructurales en que se desenvuelve el trabajo del inmigrante, sino también de la cultura de las organizaciones formales españolas y de aquellos que las gestionan, así como, aunque en menor grado, del propio proceso biográfico del sujeto. Con lo cual, el horizonte de integración del inmigrante extranjero en España está limitado por la biografía y por la forma en que está organizada la selección en las organizaciones formales españolas, que utilizan criterios no estructurales para dichos procesos selectivos, así como influyen elementos estructurales sobre dichos procesos.

La situación del inmigrante en el mercado laboral español depende de, en primer lugar del sector al que se dirija. El sector agrícola, es un sector de

alta variabilidad en el empleo que genera muchos periodos de desempleo. Ello produce que los inmigrantes que trabajan en este sector se vean abocados al desempleo más a menudo que en otros sectores, especialmente el del comercio, en el cual la situación de desempleo es mucho más reducida. También en el sector de la construcción el desempleo es alto actualmente. Los datos al respecto son taxativos: el paro en la agricultura alcanza al 26% de los extranjeros que trabajan en ella, en la construcción es un 19%. En el sector del servicio domestico es un 17%. En el sector transportes es un 16%. En el sector de la hostelería es un 15%. En el sector industrial es un 14%. Y en el Comercio solo alcanza al 10,1%. (Gráfico 6.3)

GRÁFICO 6.3
OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO



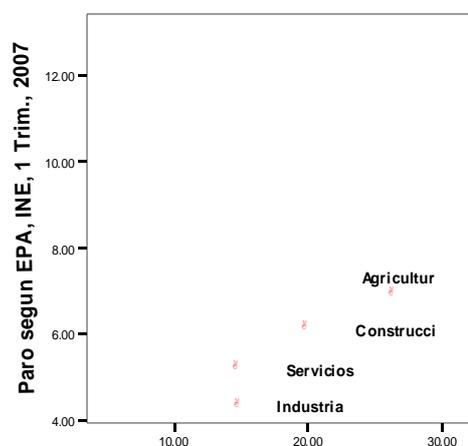
Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Pregunta: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

La distribución del desempleo entre los inmigrantes por sectores se corresponde con el tipo de diferencias estructurales de los mercados laborales sectoriales que experimenta la economía española. La correlación entre ambas mediciones del desempleo de la población total y el desempleo de los inmigrantes que ya han trabajado es significativa (Gráfico 4). El coeficiente de correlación de *Pearson* es de un 92,6%. El efecto estructural en este caso es, por tanto, muy claro.

Ciertamente, se mantiene un diferencial entre la población general y la población extranjera muy importante que necesita ser explicado en función de otras variables. Pero ya queda bien precisado que las peculiaridades de los sectores ocupacionales en relación al paro que se suele producir en ellas es una variable explicativa importante.

GRÁFICO 6.4.

DIFERENCIAS EN LA TASA DE PARO ENTRE LOS EXTRANJEROS Y ESPAÑOLES POR SECTOR ECONÓMICO



Paro entre los extranjeros que ya están trabajando en España según GETS

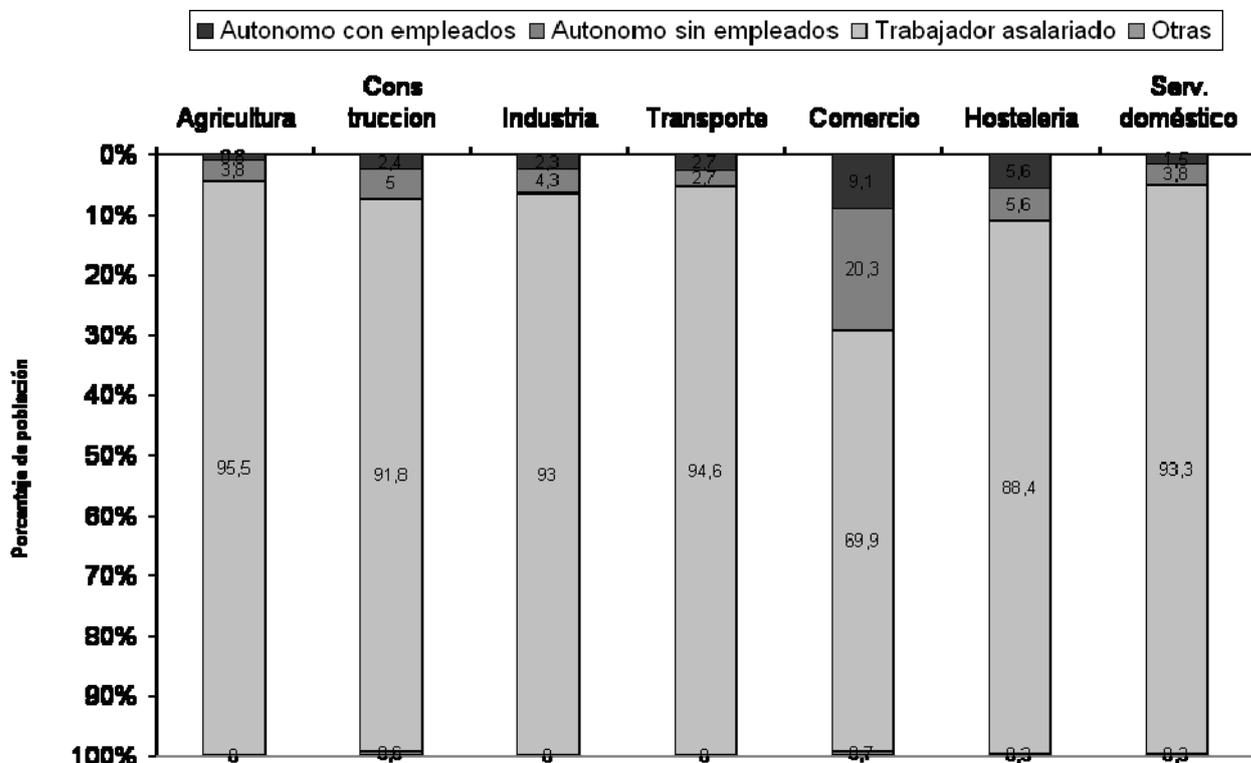
Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.

Pregunta: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

Tal y como ocurre en el análisis anterior, la situación de autonomía laboral entre los extranjeros según el sector en el que trabajan también está afectada por el sector económico. La autonomía es mucho mayor en el sector comercial (9,1% de empresarios con asalariados) y muy bajo en el resto de sectores como la agricultura (0,8%), el servicio domestico (1,5%), la industria (2,3%), la construcción (2,4%) y el transporte (2,7%). Aun así, en todos los sectores se supera el 90% de personas en situación vulnerable, pues la disminución de asalariados se ve compensada en gran parte con el aumento de los autónomos sin empleados, es decir, el otro grupo más vulnerable. Por lo tanto, las diferencias sectoriales en torno al objetivo de la autonomía laboral son bastante reducidas. (Gráfico 6.5)

GRÁFICO 6.5.

SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

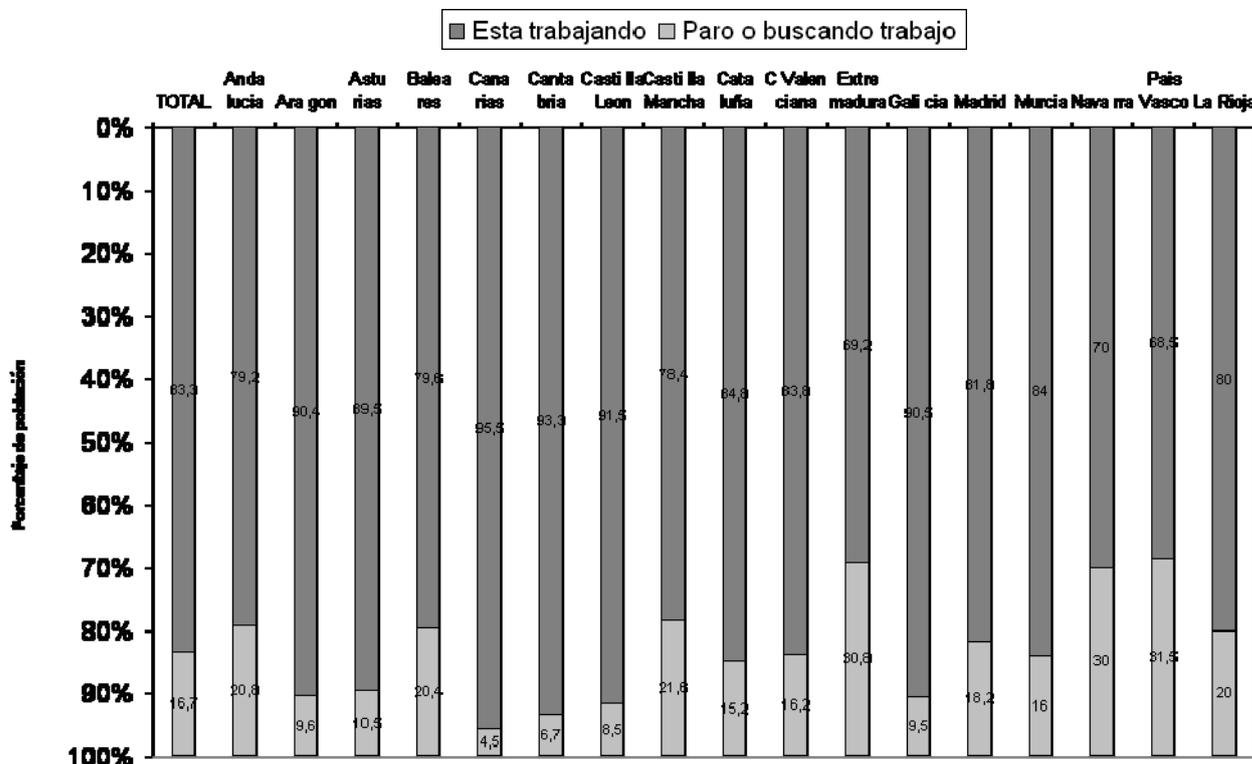


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007; Pregunta: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

También se produce un efecto sobre la tasa de paro de los extranjeros debido a la región en que se ubican. Extremadura, el País Vasco y Navarra son las Comunidades Autónomas (CC.AA.) con una mayor tasa de paro entre los extranjeros que ya han trabajado en España. Mientras, es mucho menor en CC. AA. como Canarias o en el noroeste de España (Castilla y León, Galicia, Asturias y Cantabria) y Aragón. La tasa de paro más alta se da en el País Vasco, con un 31%, seguida de Extremadura (30,9%) y Navarra (30%). Mientras, en Canarias ;esta está próxima al 5%. Y en Aragón y el norte de España esta por debajo del 10%.

Estas diferencias entre unas regiones y otras es muy importante pues implica el desarrollo de mercados locales o regionales muy diferenciados entre si que se mantienen todavía. Parecería que los inmigrantes sufren las consecuencias de un mantenimiento de las seculares diferencias socioeconómicas de España y que ha sido repetidamente denunciado a lo largo del siglo XX. Sin embargo, un análisis en detalle de los datos indica que esto no es del todo una interpretación correcta pues las Comunidades Autónomas más diferenciadas no son precisamente regiones con una situación económica tan distinta entre si (Gráfico 6.6).

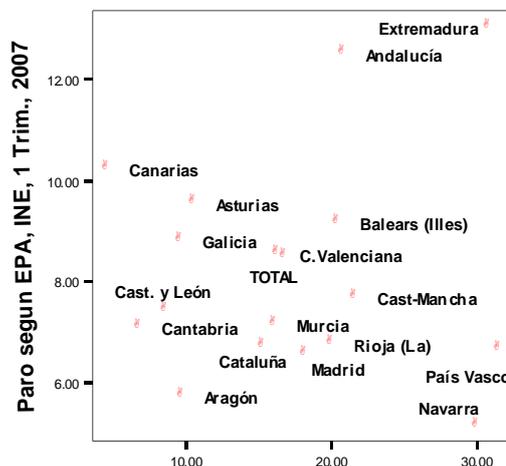
GRÁFICO 6.6.
OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Pregunta: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

Las diferencias entre los mercados regionales son difíciles de entender desde una perspectiva únicamente estructural del paro entre los inmigrantes. En primer lugar, el análisis de la correlación entre la tasa de paro de la población en cada Comunidad Autónoma y la tasa de paro de los extranjeros que ya han trabajado en España no es significativa. Ello indica que aunque en ciertos casos sí está habiendo un efecto estructural del mercado regional sobre la situación diferenciada de los inmigrantes (véase el caso de Andalucía, Extremadura y Aragón), en otros casos, dicha relación se está viendo profundamente afectada por otro tipo de factores. (Gráfico 6.7)

GRÁFICO 6.7
DISPERSIÓN DE LAS CC.AA. SEGÚN SUS TASAS DE PARO Y SU PORCENTAJE DE
EXTRANJEROS QUE YA HAN TRABAJADO EN PARO EN EL AÑO 2007.



Paro entre los extranjeros que ya estantrabajando en Espana segun GETS

Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.

Pregunta: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

Estos factores no estructurales influyen de manera preocupante en muchas regiones. Y, es especialmente alarmante la situación que se detecta en regiones como Navarra y el País Vasco que ocupan unas posiciones altas en el paro de los extranjeros y muy bajas en el paro general.

Muy al contrario, sorprende cómo, en algunas otras regiones, como Canarias, con una alta tasa de paro de la población en general, mantiene una tasa de desafiliación laboral de los trabajadores extranjeros que han trabajado allí muy reducida.

En resumen, no podemos aducir que sea significativo el efecto estructural sobre el paro de los inmigrantes que devenga de la Comunidad

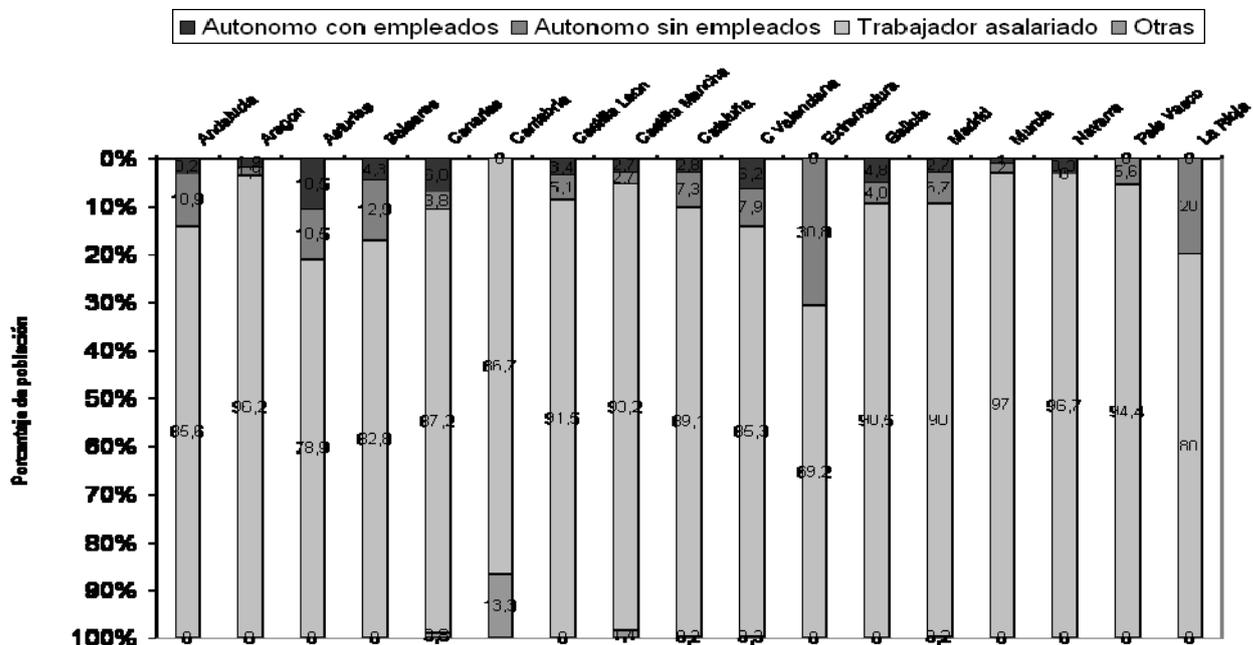
Autónoma en la que se encuentran. Aunque hay diferencias entre estar en una CC.AA. u otra, estas no se corresponden con las que deberían producirse en el caso de que las causas fueran estructurales. Es necesario un análisis más profundo del efecto estructural y no estructural de la CC.AA. en que se encuentra el extranjero para poder trabajar, pues deben existir otras causas especialmente importantes que a veces funcionan contradiciendo la propia lógica estructural, que además diferencian de forma importante a las regiones entre si y su capacidad de inserción laboral de la población inmigrante extranjera.

Por otra parte, existe un efecto sobre el ser asalariado según la CC.AA. donde se este trabajando. Sin embargo, ello tiende a compensarse con el aumento de los autónomos sin empleados en las CC.AA. donde hay menos asalariados. Aun así, se mantienen diferencias importantes en la proporción de autónomos con empleados por regiones. Los niveles más altos de autonomía se producen en las CC.AA. de Asturias, Canarias y Comunidad Valenciana. Todas ellas superando el 5% de la población autónoma con empleados. (Gráfico 6.8)

El hábitat es otra variable que podría incidir sobre las diferencias entre inmigrantes. No es lo mismo el mercado urbano que rural a la hora de trabajar. La mayor diferencia entre ellos deviene de los propios tipos de sectores que en ellos se encuadran. Siendo la agricultura más genuino en los ambientes rurales españoles. Sin embargo, en relación a su efecto sobre el riesgo de exclusión del mercado laboral o de vulnerabilidad se ha observado que no hay apenas diferencias debidas a donde se vive entre los inmigrantes. Ni el grado de afiliación ni de autonomización depende del hábitat donde se desarrolle la actividad. (Gráfico 6.9, Gráfico 6.10)

GRÁFICO 6.8

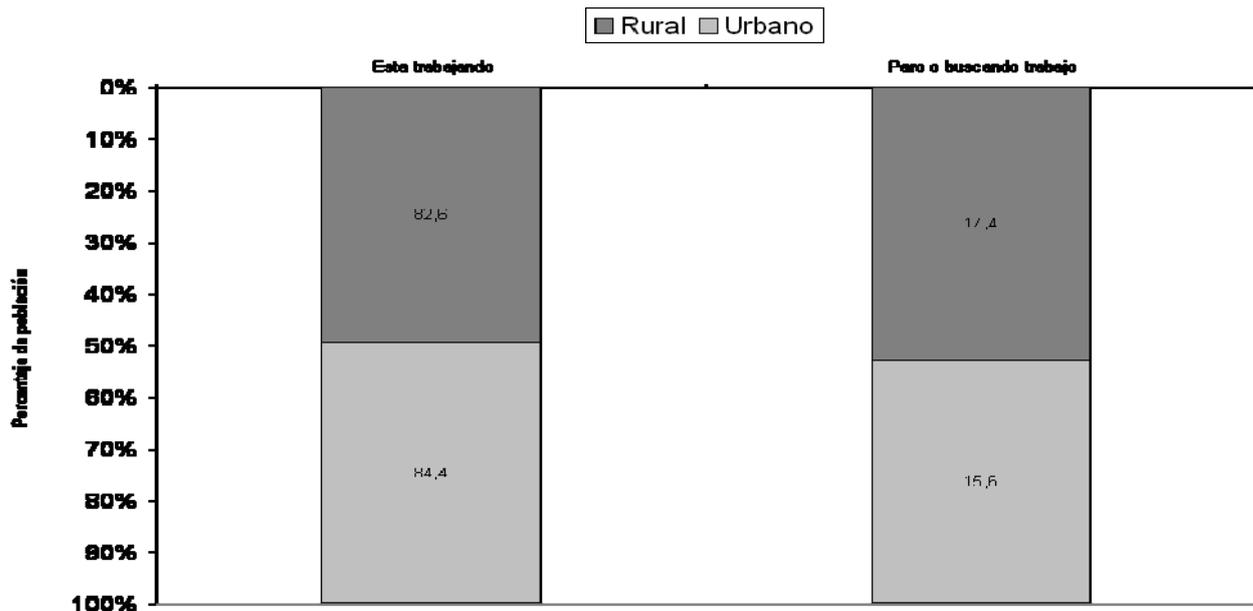
SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN LA CC. AA.



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Pregunta: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

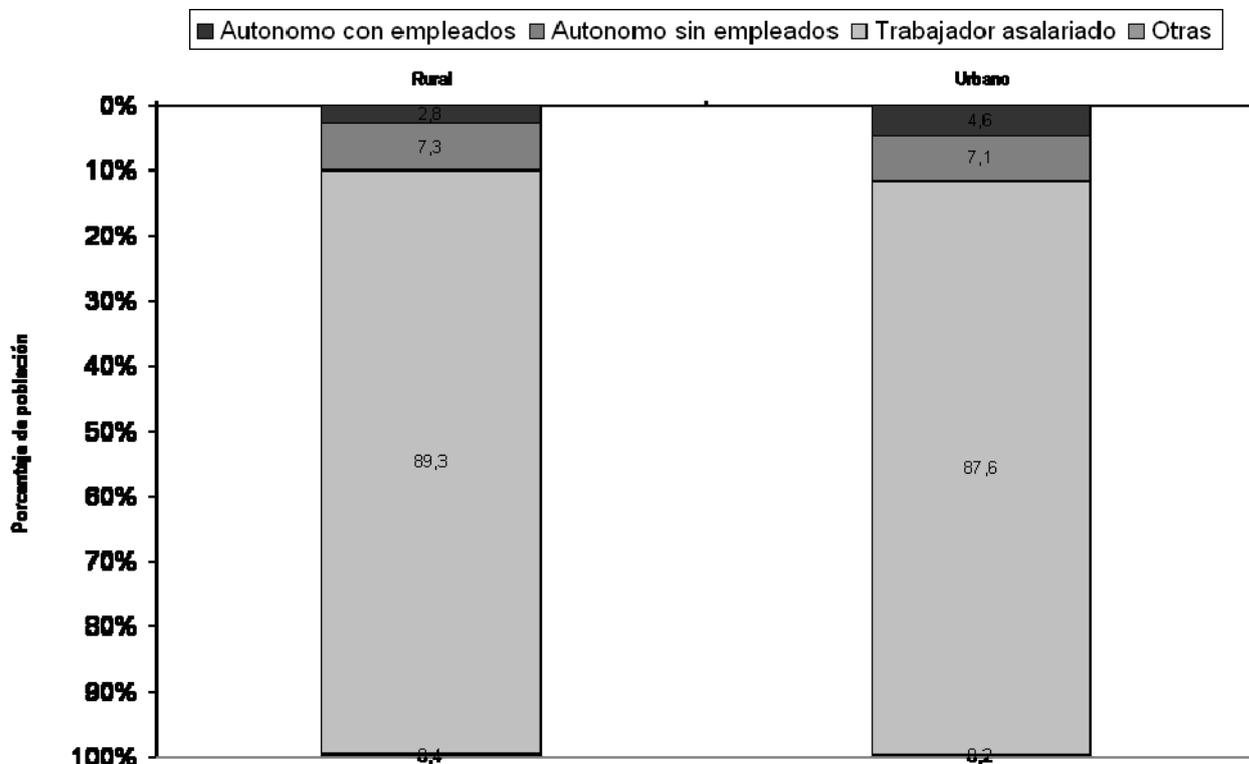
GRÁFICO 6.9

OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN HÁBITAT



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Pregunta: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

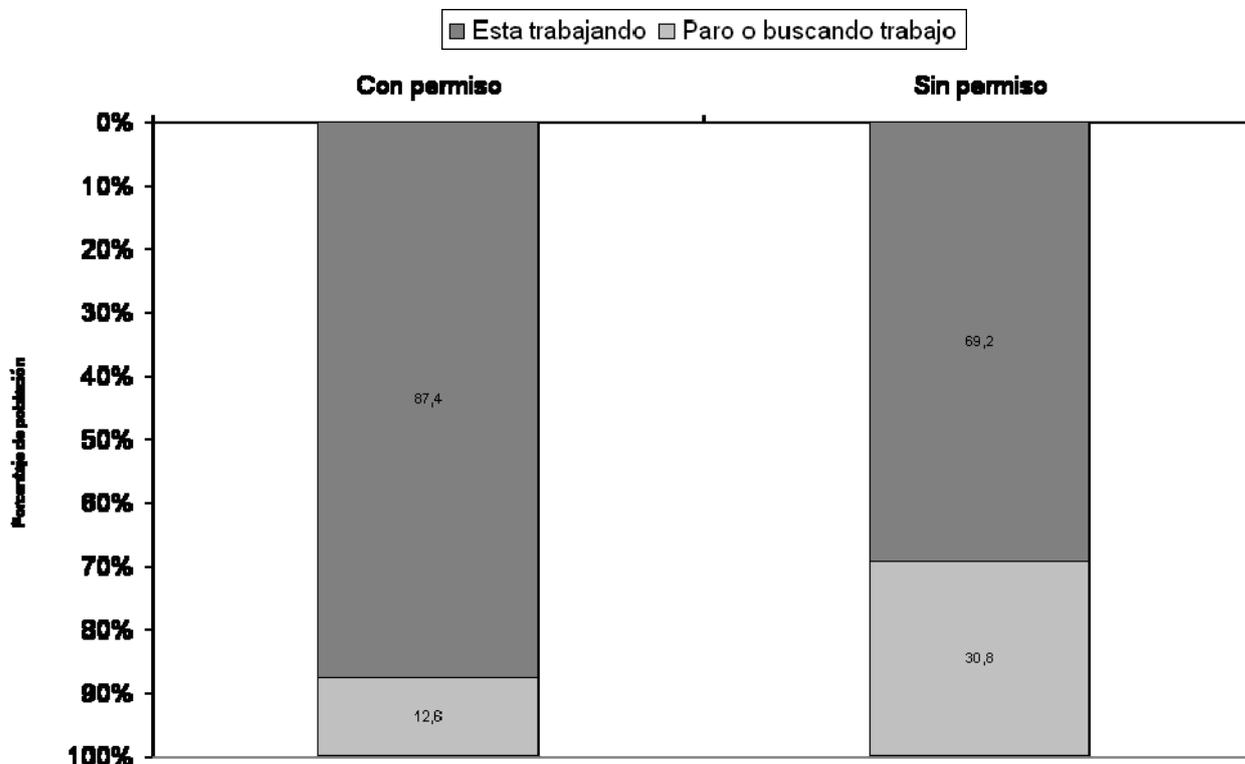
GRÁFICO 6.10
SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN SU HÁBITAT



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007;
 Pregunta: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

El primer factor específico que analizamos es el efecto de la tenencia de permiso de trabajo. Este factor estructural influye enormemente en el riesgo de desempleo. Sin permiso de trabajo, el riesgo de desempleo sube hasta un 30%. Y desciende al 12,6% cuando se tiene permiso. A través de la exención de este permiso se está produciendo un claro sistema de discriminación entre los inmigrantes extranjeros impidiendo a muchos de ellos su reingreso en el mercado laboral. Recordemos que estamos analizando la situación de trabajadores que ya han trabajado en España, con permiso o sin el. En este contexto, la cuestión es que, sin permiso, la probabilidad de no volver a encontrar trabajo se dispara a casi el triple. La afiliación está profundamente determinada por este factor. (Gráfico 6.11)

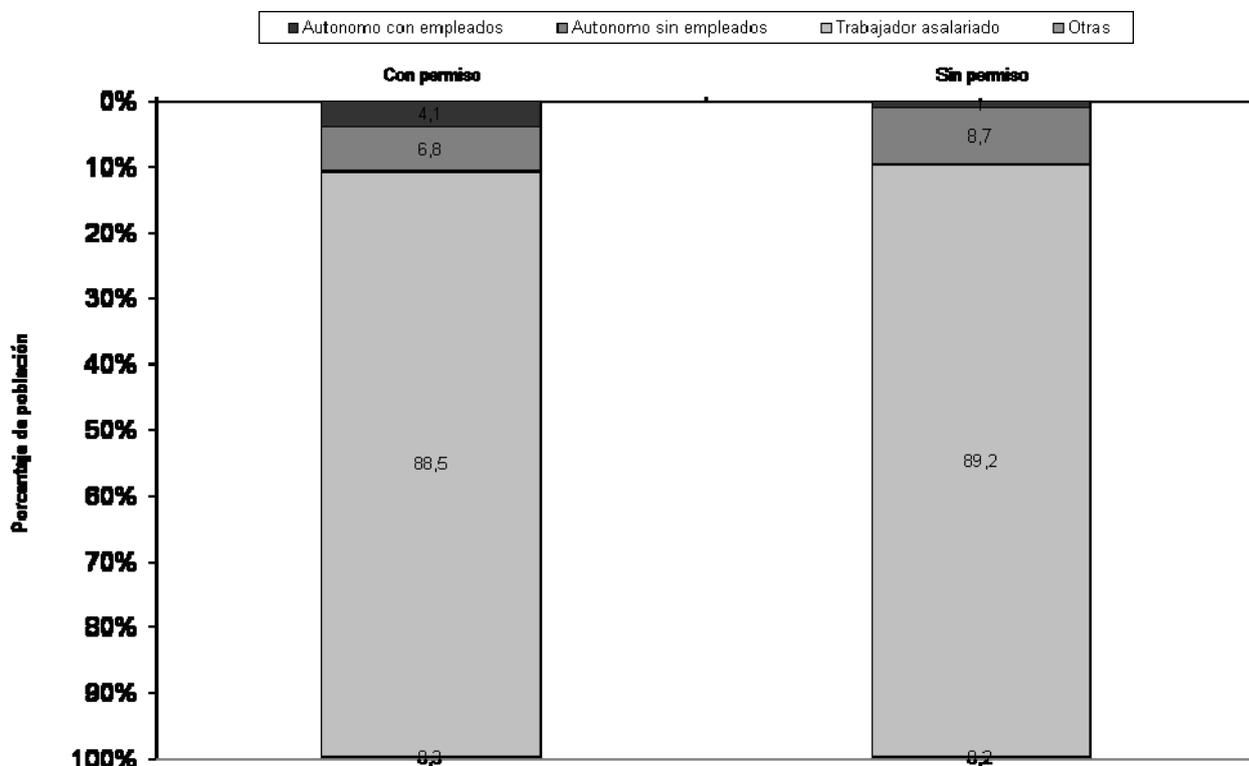
GRÁFICO 6.11
OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN
ESPAÑA SEGÚN SI TIENEN PERMISO DE TRABAJO



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Preguntas: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

Sin embargo, el efecto de la variable “tener permiso de trabajo” sobre la autonomía profesional es bastante menor. Con papeles, la probabilidad es del 4%, mientras que sin papeles es del 1%. Es decir, al que no tiene permiso de trabajo le es realmente muy difícil acceder a una actividad empresarial con empleados por lo que su situación es fundamentalmente de asalariado y en una mayor proporción que los que tienen permiso de trabajo, tiende a ser autónomo sin empleados. (Gráfico 6.12)

GRÁFICO 6.12
SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN SI TIENEN PERMISO DE TRABAJO

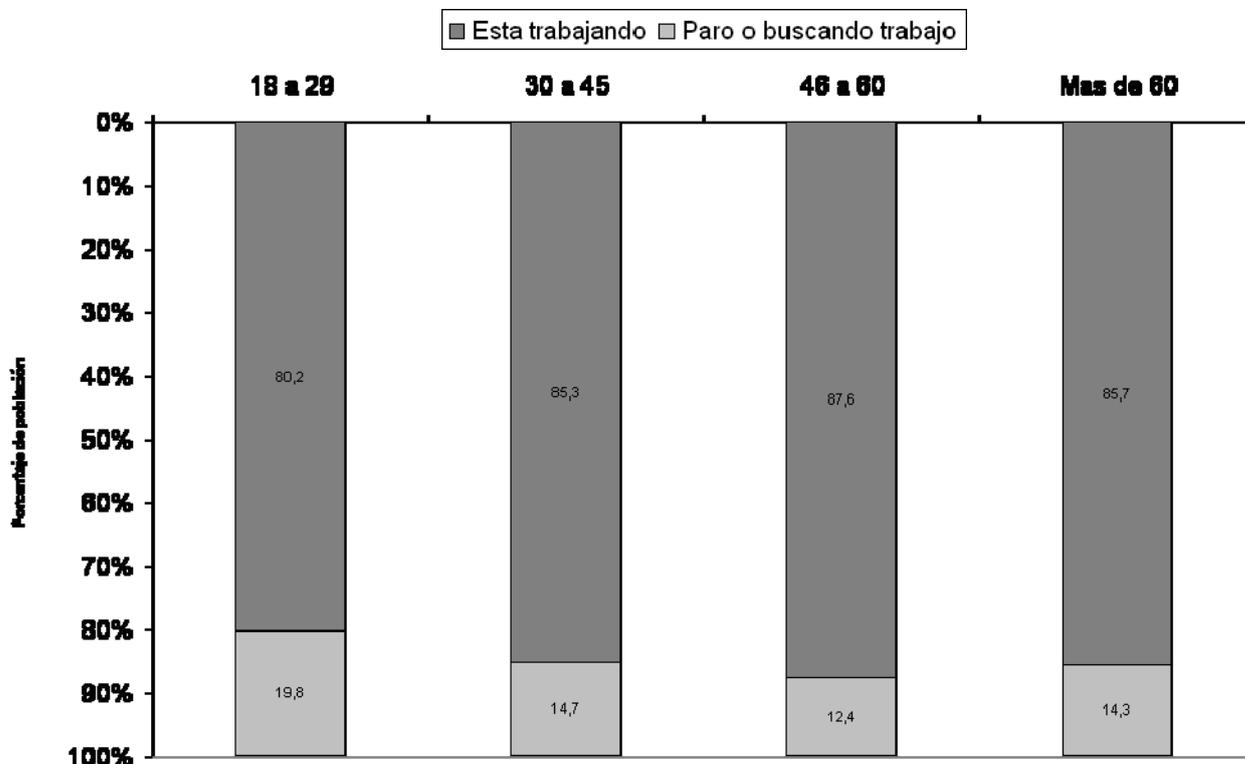


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Pregunta: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

El primer factor cultural que puede ser importante es la edad. Este es un factor de categorización que en la cultura española funciona como criterio de adecuación¹⁸. En el caso de los extranjeros que trabajan aquí, dicho factor sigue siendo importante, aunque relativamente menos que en el caso general de la población española. Así, el paro se reduce conforme avanza la edad, aunque dicha situación tiende a cambiar en el ultimo periodo de la vida. El paro entre los menores de 30 años es un 20%. Mientras que es un 14% entre los que tienen entre 30 y 45 años. Y, un 12,4% entre los que tienen entre 45 y 60 años. (Gráfico 6.13)

¹⁸ Villalón, ob. Cit., 2007

GRÁFICO 6.13.
OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN
ESPAÑA SEGÚN GRUPO DE EDAD

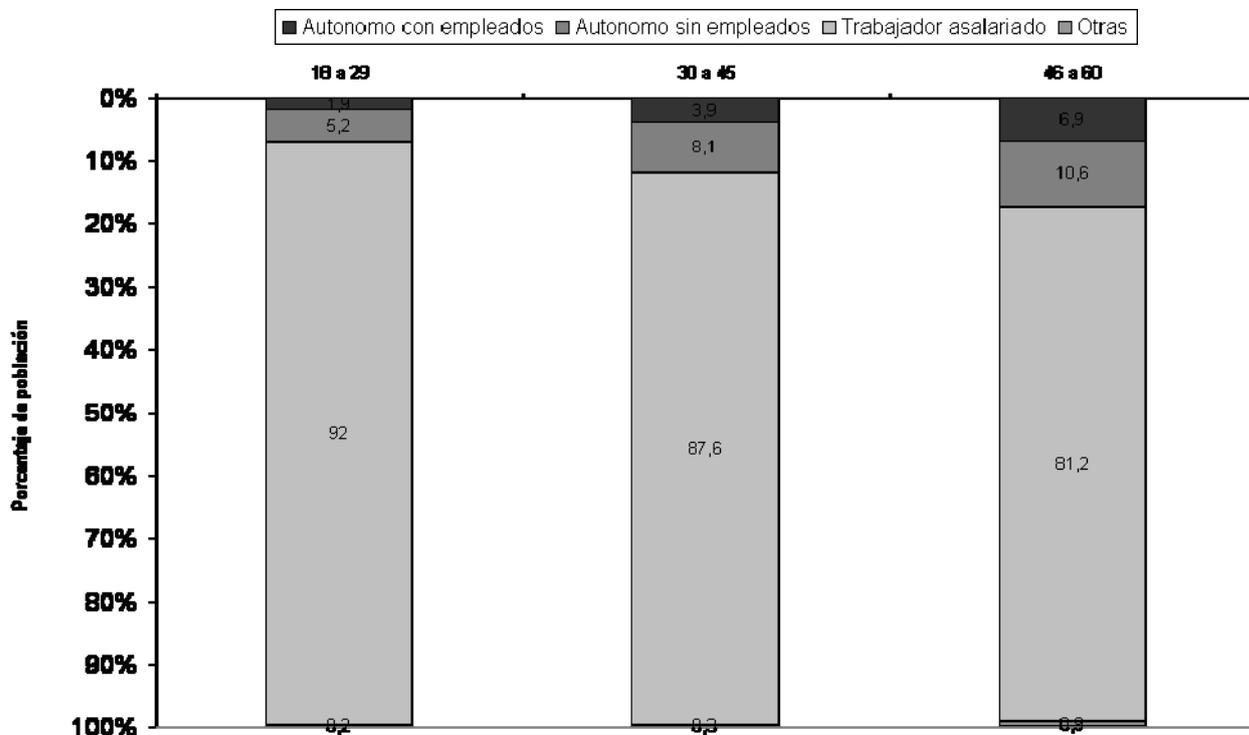


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.

Pregunta: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

Asimismo, la situación profesional también es diferente según la edad. Los jóvenes tienden a ser fundamentalmente asalariados en mayor medida que el resto. Y, los mayores de 45 años tienen más facilidad para alcanzar la posición de autónomos con empleados. Sin embargo, las diferencias no son excesivamente significativas si hablamos de los que llegan a ser los más independientes, es decir, los autónomos con empleados. Las distancias se producen fundamentalmente entre las dos categorías más vulnerables al riesgo del paro. (Gráfico 6.14)

GRÁFICO 6.14
SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN SU GRUPO DE EDAD

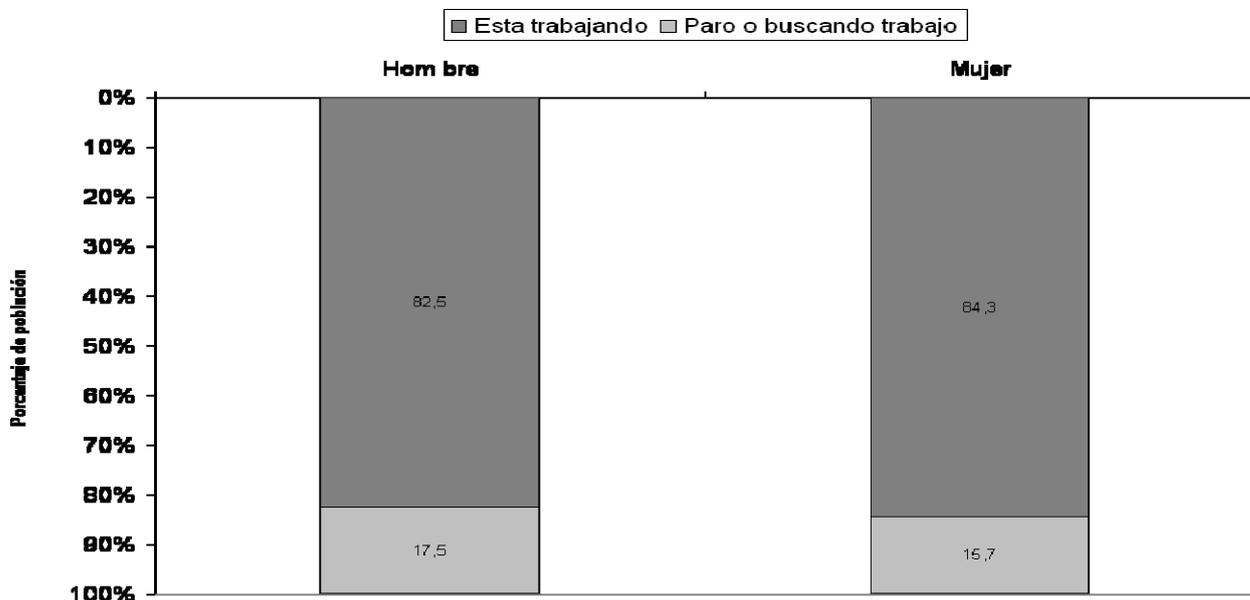


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Preguntas: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

El siguiente factor de adecuación importante es el genero. Aunque las diferencias entre hombres y mujeres tienden a reducirse en los últimos años, sin embargo, aun se esta lejos de la plena igualdad.

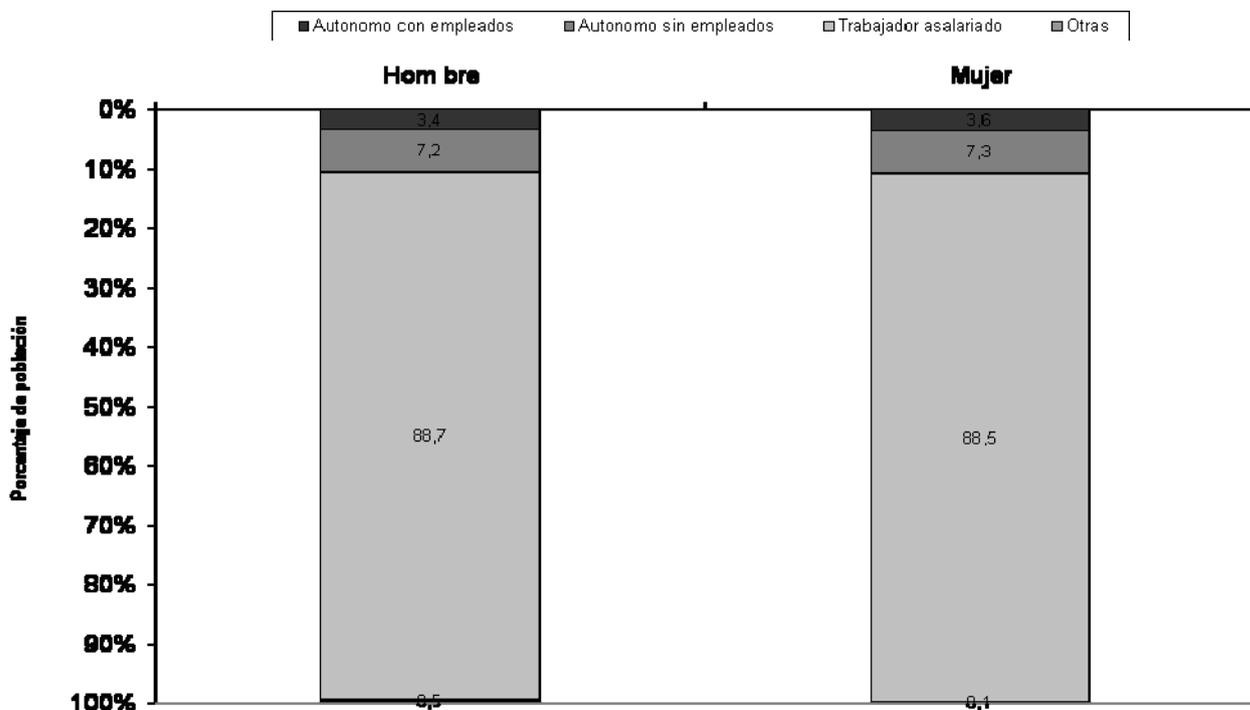
En el caso de los extranjeros que ya han trabajado en España, la situación es de igualdad en relación a su grado de afiliación laboral y de autonomía laboral. En estas dos etapas o metas, las posibilidades de ambos son las mismas. No se aprecian diferencias significativas en este caso a la hora de analizar el riesgo de quedar desempleado habiendo trabajado. Asimismo, tampoco se aprecian diferencias significativas en cuanto a la situación profesional. Igualmente, el grado de asalarización entre ambos es muy similar. (Gráfico 6.15, Gráfico 6.16)

GRÁFICO 6.15
OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN GÉNERO SEXUAL



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Pregunta: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

GRÁFICO 6.16
SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN GÉNERO SEXUAL

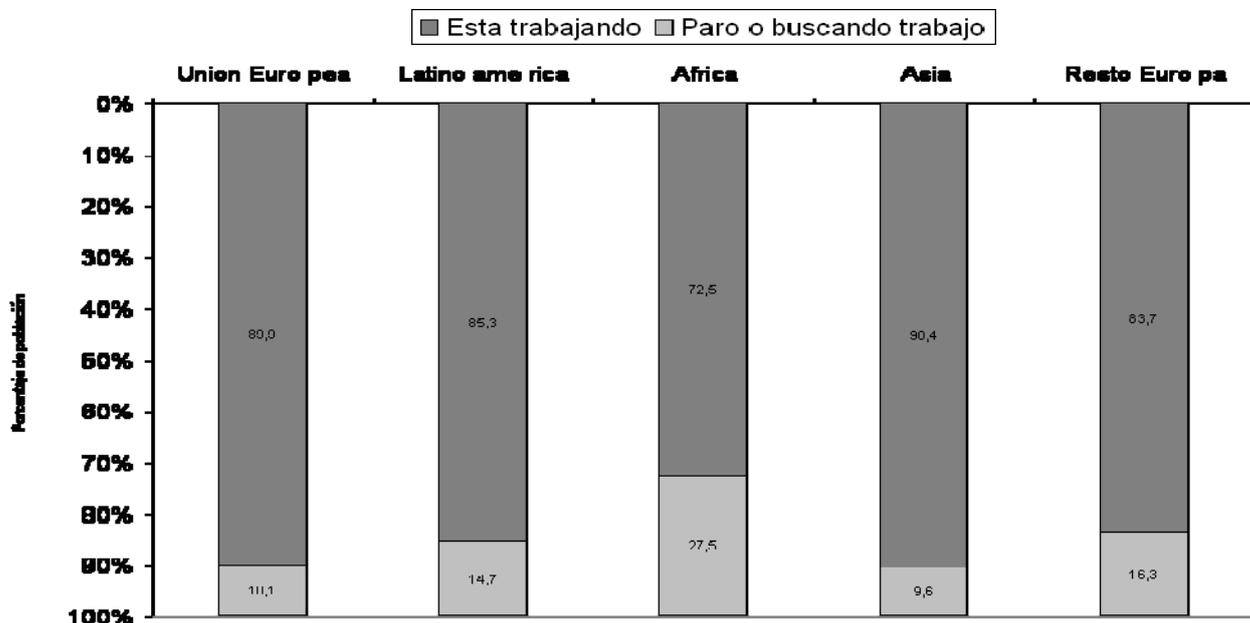


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Preguntas: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

Finalmente, otro factor cultural es el del país o región terrestre de origen. Este factor no afecta a los trabajadores de ciudadanía española pero si diferencia fuertemente a unos extranjeros de otros. Es un factor específico. Y, al contrario que le ocurre al sexo, este factor resulta esencial para comprender las diferencias en el acceso al mercado laboral entre los inmigrantes. Así, el paro se “ceba” sobre los africanos en comparación con el resto de extranjeros. Los africanos tienen un paro del 27,5%. Y, este apenas afecta a los asiáticos y a los que son de países de la Unión Europea. Ambos se mantienen por primera vez en nuestros análisis en niveles por debajo de 12%. Los asiáticos tienen un paro del 9% y los ciudadanos de Estados miembros de la Unión Europea de los 15 tienen un paro del 10%. Los países del resto de Europa tienen una tasa de paro del 16%. Y los latinoamericanos del 14%. Esto implica claramente una discriminación cultural que se produce en el mercado laboral español y que lleva a una experiencia de exclusión profunda y clara de un grupo muy determinado de inmigrantes respecto del resto. La cual se produce en el proceso de selección de los trabajadores. El empresariado, el empleador, también influye sobre la exclusión laboral. (Gráfico 6.17)

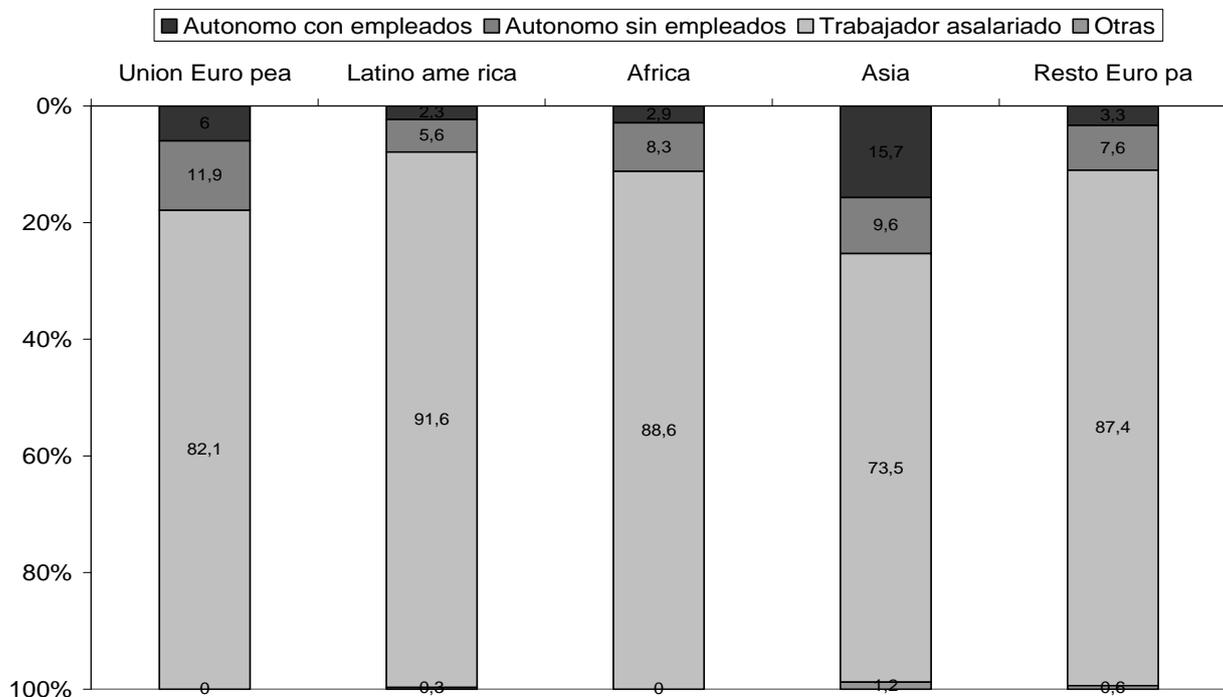
Por otro lado, el efecto del país de origen sobre la situación profesional es bien diferente. Los asiáticos destacan entre los autónomos con asalariados (15,7%), seguidos de los miembros de la Unión Europea (6%), que también destacan por su porcentaje de autónomos sin asalariados (12%). Entre los africanos, este grado de autonomía, sin embargo, es alcanzado por el 3%, así como por el 2% de los latinoamericanos y el 3% de los ciudadanos europeos que no son de la EU-15. Con lo que se puede concluir que el grupo de los asiáticos es el más autónomo laboralmente en España y el que menos el de los africanos y latinoamericanos. Las diferencias encontradas son muy significativas. (Gráfico 6.18)

GRÁFICO 6.17
OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN SU NACIONALIDAD AGRUPADAS POR REGIONES GEOGRÁFICAS



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Preguntas: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

GRÁFICO 6.18
SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN SU NACIONALIDAD AGRUPADAS POR REGIONES TERRESTRES

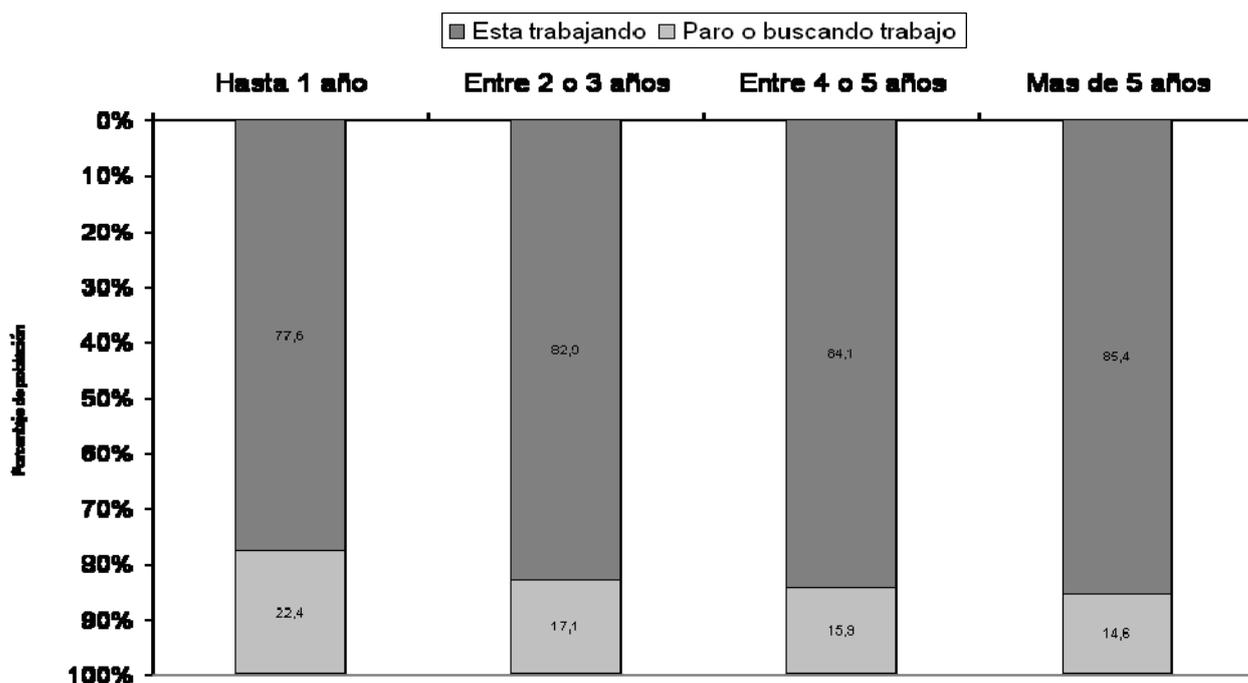


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Preguntas: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro).

Los factores estructurales y culturales afectan a la vida cotidiana de los trabajadores extranjeros en España. Pero, no influyen igual, ni en el mismo grado a lo largo de su vida laboral. Esta es una variable independiente de las anteriores y que interactúa con ellas en el proceso de inserción social, ampliando o reduciendo los riesgos a lo largo de la vida laboral.

El tiempo que se lleva en España resulta una variable relativamente importante. Hay una asociación clara que determina que cuanto más tiempo se lleva, más difícil es estar en paro. Y, se produce un salto importante entre el primer año y el segundo año. En el primer año, el paro puede alcanzar un 22% de los extranjeros. Entre los dos y tres años alcanza al 17%. Entre los cuatro y los cinco años se produce un paro de 16%. Y, cuando los inmigrantes llevan más de cinco años, el paro era, según nuestros datos un 14%. (Gráfico 6.19)

GRÁFICO 6.19
OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN LOS AÑOS DE PERMANENCIA EN ESPAÑA

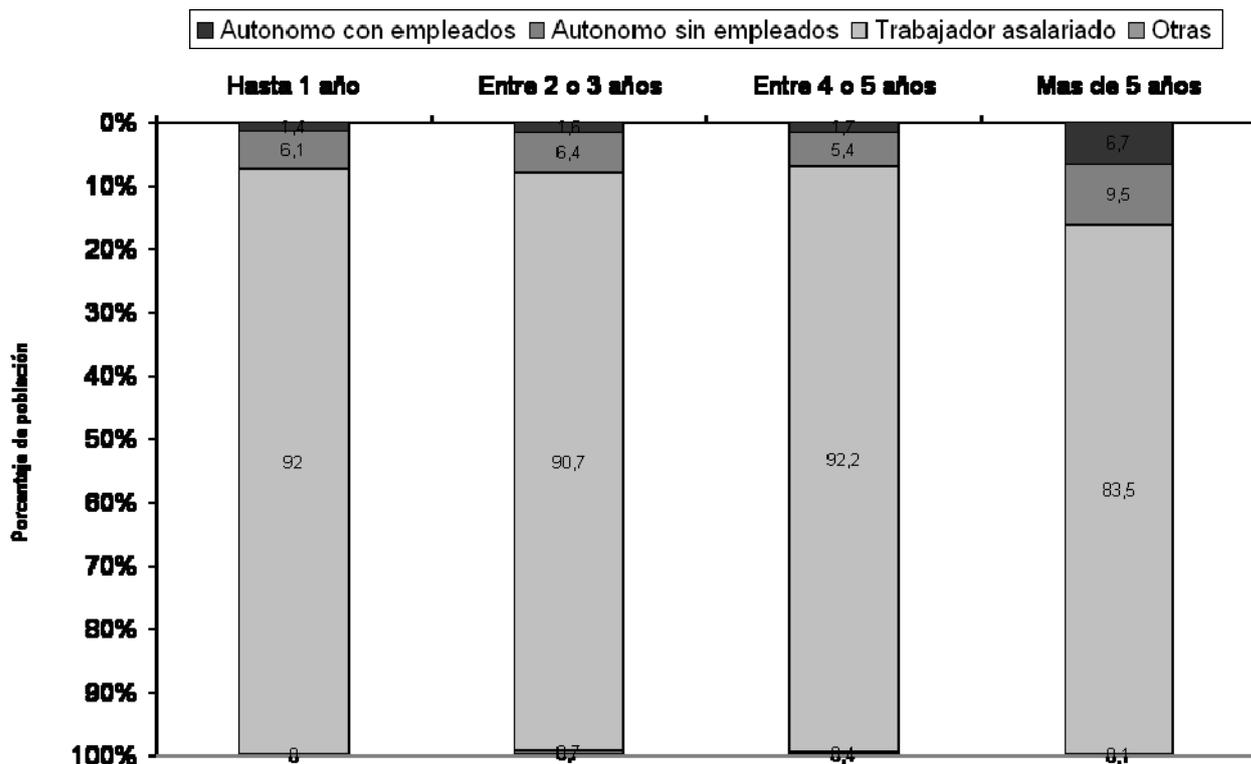


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Preguntas: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

Sin embargo, el efecto del tiempo que se lleva en España afecta a la autonomía de otro modo. Según los datos muestran, el paso a una mayor autonomía es algo que llega fundamentalmente tras más de cinco años en España. Solo entonces se produce un salto importante en el nivel de asalarización y aumento significativo de la proporción de empleadores al pasar de 1,7% de autónomos con empleados con menos de cuatro años en España a 6,1% cuando se llevan más de cinco años. Es decir, la autonomía laboral es un horizonte temporal de los inmigrantes que se va haciendo posible conforme el tiempo pasa para muy pocos, pero algunos. (Gráfico 20)

GRÁFICO 6.20

SITUACIÓN PROFESIONAL ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN LOS AÑOS QUE LLEVAN EN ESPAÑA

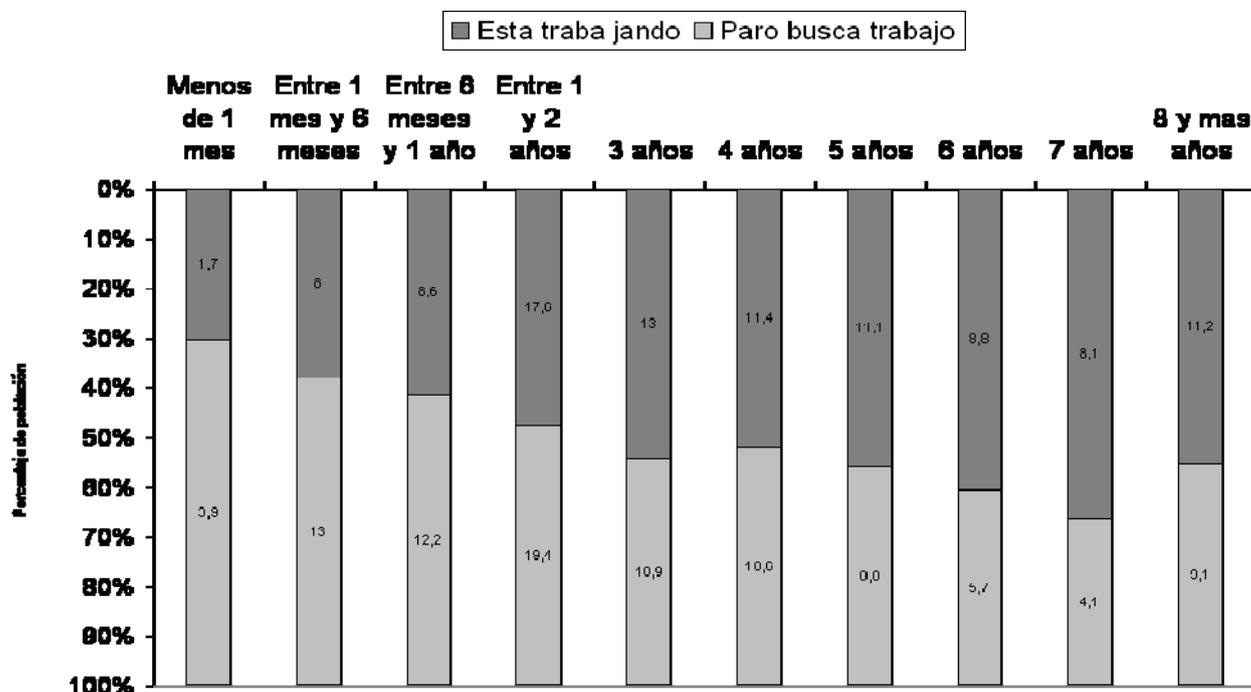


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
 Preguntas: P4. ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

Asimismo, el número de años en el Mercado laboral también influye claramente en la posibilidad de estar parado. Al aumentar el número de años en el mercado laboral, la posibilidad de quedar fuera se reduce. Así ocurre en los dos primeros años, que llega a ser el riesgo prácticamente la mitad que en el primer mes de estancia en España. Con menos de un mes trabajando, la probabilidad de quedar en paro es un 31,9%. Entre un mes y seis meses, la probabilidad es del 24,4%. Entre seis meses y un año, la probabilidad es de un 22%. Entre uno y dos años pasa a ser del 18%. Con tres años en el mercado laboral, la posibilidad de paro es del 14%. Con cuatro años es del 15%. Con seis años es del 12%. Con siete años es del 9%. Y con más de 8 se incrementa la posibilidad de quedar en paro a 13,9%. Visto así, las expectativas laborales de los extranjeros son que su situación mejorara conforme el tiempo que estén trabajando en España pase. (Gráfico 6.21)

GRÁFICO 6.21

OCUPACIÓN Y PARO ENTRE LOS TRABAJADORES QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN EL TIEMPO QUE LLEVAN TRABAJANDO EN ESPAÑA

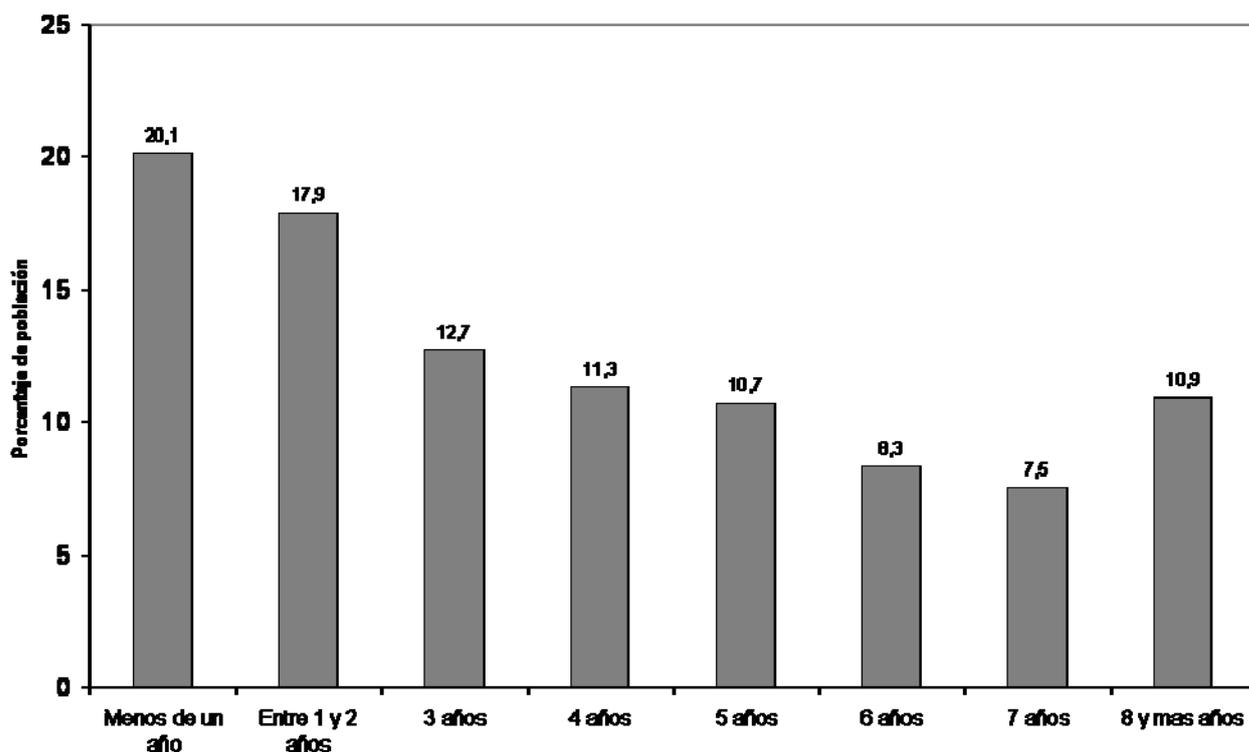


Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007. Preguntas: P1. ¿Me podría decir cuál es su situación laboral actual?

Estos datos son muy significativos, para explicar el hecho de las diferencias entre españoles y extranjeros. Cuanto más, cuando la distribución de la población extranjera que ya ha trabajado o esta trabajando según tiempo que llevan en el mercado laboral español implica el tener una población relativamente con poca experiencia laboral. Piense el lector que menos del 20% de los extranjeros lleva trabajando menos de un año. Un 17,9% lleva entre 1 y 2 años. 13% lleva tres años. Esto implica que la proporción de los extranjeros con un riesgo de exclusión laboral debido al poco tiempo que llevan trabajando es muy alto. El 50% lleva trabajando en España menos de 4 años. (Gráfico 6.22)

GRÁFICO 6.22

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS QUE YA HAN TRABAJADO EN ESPAÑA SEGÚN EL TIEMPO QUE LLEVAN TRABAJANDO EN ESPAÑA



Fuente: GETS, Encuesta sobre las condiciones de vida de los trabajadores inmigrantes, 2007.
Pregunta: P1. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en España?

Con estos datos, es innegable que existe un proceso que se alarga en el tiempo de inserción laboral tal y como el mercado español esta organizado. Las expectativas individuales de los trabajadores, ante la observación atenta de su entorno y sus iguales en la condición de extranjero, son de mejorar con el tiempo aun cuando las desigualdades en el mercado laboral se mantengan a nivel macro.

Esta experiencia vital puede diluir enormemente la figura del “extranjero” como grupo social. La experiencia de sus posibles miembros es la de individuos en disimilares situaciones que conforme pasa el tiempo mejoraran sus condiciones de inserción laboral y social. No son un grupo de iguales, participan de una condición similar en otros aspectos, pero no en el laboral. Aun en tales circunstancias, hay algo que si comparten muchos de ellos y es la experiencia -pasada o presente, personal o en otros iguales según el caso- de haber sido excluidos o haber estado en riesgo de exclusión por no haber podido acceder a permisos de trabajo o por haber nacido en una parte determinada de la tierra. Ante dicha experiencia, una figura alternativa a la de extranjero si puede surgir asentada en esa experiencia de los procesos selectivos del mercado laboral. Pero ello, deberá ser investigado en otra parte de este mismo informe o más adelante en nuevas investigaciones.

6.5-CONCLUSIONES.

En este primer análisis sobre los procesos de afiliación y autonomización de los inmigrantes extranjeros se colige que las tres dimensiones analizadas afectan a su inserción. Sin embargo, los efectos de las variables son disimilares.

Las variables que más claramente influyen sobre la afiliación son: la CC.AA. de residencia, el tiempo que lleva en el mercado laboral, el país de origen, el sector ocupacional y el permiso de trabajo. A distancia de estas variables se encuentra el efecto de la edad y el tiempo de estancia en España. Y resultan sin importancia alguna las variables del hábitat y el sexo. En relación a la autonomización, los resultados son menos precisos. Sin embargo, si parece claro que el efecto del hábitat y del sexo sigue siendo muy reducido. Los análisis realizados no consiguen distanciar suficientemente el efecto de las otras variables entre si. Y parece que todas influyen de forma importante en tal proceso. En un estudio posterior será necesario analizar las influencias de los factores entre si en un estudio multidimensional. Entonces, posiblemente, algunas influencias queden explicadas por las otras variables que quedaran sin efecto sobre la inserción laboral.

Por consiguiente, ¿que dimensión afecta más a las dificultades de los extranjeros para insertarse laboralmente en España? Las tres han resultado ser muy importantes y ello implica que la estrategia política contra la exclusión laboral de los extranjeros debe dirigirse hacia múltiples frentes, al igual que ocurre con el colectivo general de la población de España. Ahora bien, a la hora de situarnos ante esta problemática, será conveniente distinguir a este colectivo del resto pues existen en su proceso de inserción social ciertas peculiaridades muy importantes.

Como se ha podido comprobar, la situación laboral de los inmigrantes esta producida por factores que afectan por igual a toda la población española en gran parte, que son bien conocidos y pueden ser corregidos con políticas para todos. Sin embargo, los factores más problemáticos sobre el colectivo

extranjero parecen ser de carácter específico, no relacionados con aspectos intrínsecamente económicos y, también, con factores regionales aun indefinidos y que sería conveniente analizar más detalladamente.

CUADRO 6.3.

FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL EN EL CASO DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA

	Generales del mercado laboral	Específicas de los extranjeros	Regionales
Estructurales	Sector económico	Permiso de Trabajo	Desconocidas
Culturales	Edad	Nacionalidad	Desconocidas
Biográficas	Tiempo en el mercado laboral español	Tiempo que lleva en España	-

Por lo que sabemos, esto implica que, a nivel estructural, se puede mejorar la inserción laboral de los extranjeros a través de políticas de reconocimiento del derecho al trabajo. Este factor resulta trascendental. Junto a este, es necesario una actuación profunda sobre los sistemas de selección de personal, en los cuales parece estar produciéndose un sistema discriminatorio de los extranjeros en función de sus nacionalidades. Esto quiere decir que resultará conveniente actuar sobre los empleadores impulsando la contratación de ciertos colectivos que son discriminados por su nacionalidad, o, por el contrario, capacitando mejor a estos para su inserción laboral. Un estudio más detallado de esta situación y de los procesos de selección laboral que están realizando en nuestro país por parte de los empleadores podrá evaluar mejor que tipo de política podría ser más efectiva en función de cual pueda ser el problema que lleva a que, por ejemplo, los africanos tengan una enorme dificultad para ser contratados adecuadamente en España.

Finalmente, resulta necesario ante los análisis realizados profundizar a través de estudios detallados sobre las condiciones de trabajo de la población extranjera en las distintas regiones de España para poder evaluar los factores que están produciendo grandes diferencias entre unas regiones y otras y que no parecen explicables en función de variables económicas.

7. CONDICIONES LABORALES*

Para analizar las condiciones laborales de los inmigrantes en España vamos a considerar aquí cuatro factores fundamentales, como son la diversificación en el empleo, el sector económico ocupado, el tipo de ocupación laboral y el tamaño de los centros de trabajo en función del número de trabajadores.

7.1 DIVERSIFICACIÓN EN EL EMPLEO

La diversificación en el empleo supone una fuente fundamental de información sobre la cantidad de trabajo que llegan a desempeñar los inmigrantes, logrando establecer si el pluriempleo es un factor habitual o no.

Según la encuesta realizada, un 87,8% de los inmigrantes encuestados afirma no tener otro trabajo aparte del suyo habitual. Esto supone que la mayoría de los inmigrantes pueden vivir en España gracias a un único sueldo.

*Alberto Sotillos Villalobos

Este dato además no muestra diferencias en función del sexo del entrevistado, ni por su edad, tipo de hábitat o país de origen.

Cruzando dicha opción con los tipos de contrato posibles, se aprecia cierto aumento del pluriempleo en aquellas personas que aseguran no tener ningún tipo de contrato, llegando a ser un 14,4% los inmigrantes que se definen como tal frente a la media que se sitúa en un 11% de pluriempleo.

Respecto a las diferencias por sector ocupacional se observa que es en agricultura donde más se da el citado pluriempleo con un 16,5% de respuestas afirmativas frente al transporte, donde el 92% asegura tener sólo un empleo.

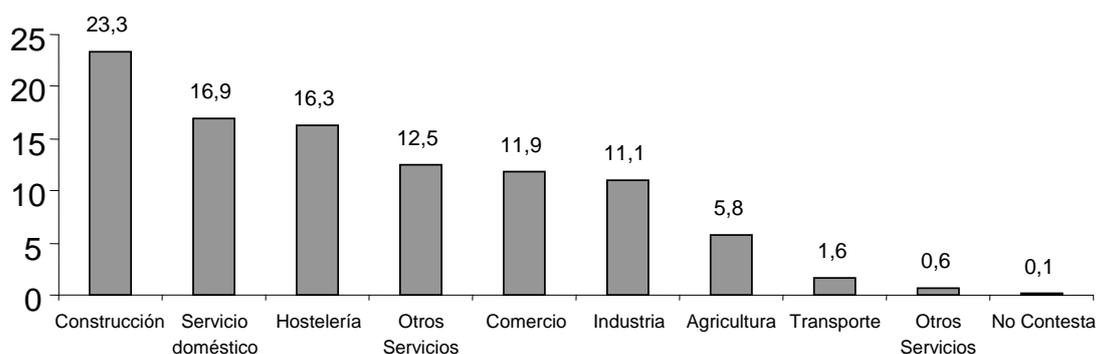
En función a los años de permanencia en España, la proporción de pluriempleados aumenta según crece el número de años, pasando de un 7,7% de pluriempleados para aquellos que llevan en España menos de un año a un 11,4% para quienes llevan más de 5 años en el país.

Comunidades Autónomas, se observa que Castilla y León tiene un índice de respuestas afirmativas muy superior a la media (27,3%) y lejos del resto de comunidades que están en torno a ese 11,1% de media.

7.2 SECTOR ECONÓMICO OCUPADO.

Los resultados para sector económico o rama de actividad muestran unos datos que dejan 5 posibilidades básicas; Construcción (23,3%), Servicio doméstico (16,9%), Hostelería (16,3%), Comercio (11,9%) e Industria (11,1%) (Vid. Gráfico 7.1).

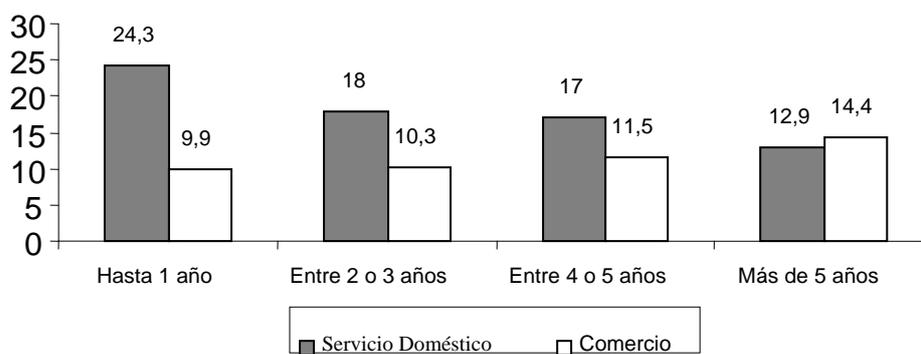
GRÁFICO 7.1.
SECTOR DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA EN ESTE MOMENTO



Fuente: GETS Estudio Sobre las Condiciones laborales de los Trabajadores Inmigrantes.
 P.10 ¿A qué sector o rama de actividad pertenece la empresa en la que trabaja usted en este momento?

Estas posibilidades se reducen básicamente a dos a la hora de establecer las diferencias por sexo, siendo la construcción el sector donde se encuentran más hombres llegando a un 40,3% mientras que las mujeres encuentran empleo principalmente en servicio doméstico (35,5%). En este sentido, de todas formas, se descubren unas tendencias significativas en función de la edad de los entrevistados y en función del tiempo que se venga residiendo en España, de esta forma, la construcción es mayoritaria hasta los 45 años, momento en que pasa a ser el servicio doméstico el sector clave. De igual forma vemos que la presencia de trabajadores en el servicio doméstico se reduce paulatinamente a medida que se alarga la estancia en España, pasando de un 24,3% a un 12,9% entre los que llevan un año o menos y quienes llevan más de 5 años en España. Lo contrario ocurre en el caso del comercio (*Vid.* Gráfico 7.2), donde el porcentaje de población ocupada asciende a medida que crece la antigüedad en el país.

GRÁFICO 7.2.
SECTOR OCUPACIONAL EN FUNCIÓN DE AÑOS DE PERMANENCIA EN ESPAÑA



Fuente: GETS Estudio Sobre las Condiciones laborales de los Trabajadores Inmigrantes.
P.10 ¿A qué sector o rama de actividad pertenece la empresa en la que trabaja usted en este momento?

Por el contrario, el sector económico no se ve afectado por el hábitat, diferenciado entre rural y urbano. La agricultura es algo superior en el hábitat rural (6,4%) que en el urbano (4,7%), pero en ningún caso alcanza valores superiores a sectores como la construcción o el servicio doméstico, como veíamos.

Se puede establecer para algunos casos una relación entre el país de origen y el sector de ocupación como ocurre con aquellos trabajadores que proceden de países **asiáticos**, que se dedican principalmente al comercio (38,6%) y a la hostelería (30,1%), lo que supone que entre ambos sectores se encuentra el 68,7% de los trabajadores asiáticos. Lejos de estas cifras está la construcción, que reúne tan sólo al 10,8% de los asiáticos.

Los inmigrantes **africanos** por el contrario encuentran sus empleos en el sector de la construcción (33,8%), siendo el sector étnico con más presencia en dicha rama de actividad. La industria ocupa el segundo lugar

con una diferencia de 16 puntos (17,8%) y el comercio y la hostelería también son representativos, con un 11,4% y un 10% respectivamente.

Aquellos que proceden de la **Unión Europea** se emplean básicamente en tres sectores; la hostelería (22%), otros servicios (21,6%) y comercio (17%). Tras ellos, están ocupados en el sector industrial un 13,3% y en la construcción un 11,5% de empleados. Asimismo, el servicio doméstico se sitúa en un 5%, por debajo incluso de la agricultura que representa un 6%.

El resto de **europeos** que no forman parte de dicha Unión, se emplean principalmente en la construcción (27,9%) o en el servicio doméstico (17,6%).

Los **latinoamericanos** son el grupo que está más presente en el servicio doméstico, con un 22,6% de sus miembros trabajando en él. En segundo lugar se encuentra la construcción a escasos 2 puntos. Es destacable también el tercer lugar, ocupado en este caso por la hostelería y que supone el 16,7% de los latinoamericanos.

TABLA 7.1
OCUPACIONES TÍPICAS SEGÚN PAÍS DE ORIGEN

Unión Europea	Latinoamérica	África	Asia	Resto Europa
-Hostelería 22%	-Servicio Doméstico 22,6%	-Construcción 33,8%	-Comercio 38,6%	-Construcción 27,9%
-Otros Servicios 21,6%	-Construcción 20,6%	-Industria 17,8%	-Hostelería 30,1%	-Servicio Doméstico 17,6%
-Comercio 17%	-Hostelería 16,8%	-Comercio 11,4%	-Construcción 10,8%	
-Industria 13,3%		-Hostelería 10%		

Fuente: GETS. Estudio Sobre las Condiciones laborales de los Trabajadores Inmigrantes.
P.10 ¿A qué sector o rama de actividad pertenece la empresa en la que trabaja usted en este momento?

Por tanto, que hay una segmentación laboral en función del país de origen, con el comercio y la hostelería dominada por los inmigrantes asiáticos, un servicio doméstico de inmigrantes latinoamericanos y de personas procedentes de Europa y la construcción repartida entre los africanos, europeos y latinoamericanos.

Cada uno de estos trabajos parece corresponderse con un tipo de contratación concreta. Esto se aprecia al establecer que en función de la rama de actividad estudiada aparecen como habituales unos tipos de contratos frente a otros y con marcadas diferencias entre los sectores estudiados. De esta forma se puede apreciar que en hostelería un 20,6% de los trabajos son indefinidos, cifra a la que no llega ningún otro sector económico y que está muy lejos del 2,5% que encontramos en sectores como el transporte o el 2,3% en agricultura. Un término medio lo encontramos en la industria y la construcción, donde el número de contratos indefinidos se sitúa en torno a un 16%.

El servicio doméstico, por el contrario cuenta con un 33,5% de empleados sin ningún tipo de contrato y sólo un 11,2% encuentra un puesto indefinido. Próximo a este dato encontramos las cifras de la construcción, donde el 23,1% trabaja también sin contrato, el 29,7% mediante un contrato por obra y el 15,7% cuenta con un contrato indefinido.

Evidentemente estos datos coinciden con los sectores en los que se encuentran más trabajadores sin permiso de trabajo; la construcción 28% y el servicio doméstico 27,9%.

Al hacer distinciones a partir de las diferentes Comunidades Autónomas, se puede apreciar que ciertos sectores como el servicio doméstico presentan grandes diferencias. En este caso, se pasa de un 7,7% de personas empleadas en servicio doméstico en Extremadura a un 35,2% en el País Vasco. Por lo tanto vemos como hay una serie de Comunidades Autónomas donde el servicio doméstico es un sector fundamental mientras que en otras zonas no tiene tanto peso. Lo mismo ocurre en hostelería, donde comunidades como Canarias ocupan al 31,6% de sus trabajadores en dichos sector mientras que Murcia o el País Vasco no superan el 4%.

Uno de los sectores más estables, con menos diferencias entre Comunidades Autónomas, es la construcción, que se sitúa en torno a un 23,3% de media. La agricultura es mayoritaria en zonas principalmente agrarias como Murcia (31%), Extremadura (15,4%) o Andalucía (11,3%) y muy escasa en lugares como Madrid (0,6%) o Cataluña (3,6%).

El resto de sectores no presenta grandes variaciones, manteniéndose cercanos a la media.

7.3 OCUPACIONES DE LOS INMIGRANTES.

Resultan tres opciones claras; los trabajadores no cualificados, que representan al 43,1%, los trabajadores de los servicios (23,4%) y los trabajadores cualificados (18,8%). Sólo un 3,2% está a cargo de la dirección de las empresas.

Se pueden apreciar diferencias por país de origen, siendo los latinoamericanos, los africanos y los europeos que no forman parte de la

UE los que cuentan con más de un 46% de trabajadores no cualificados, siendo así su ocupación principal. Los inmigrantes procedentes de la Unión Europea se reparten entre los trabajadores de servicios (27,5%) y el trabajo no cualificado (20,2%) y los asiáticos encuentran su principal ocupación en los servicios (34,9%), aunque cabe destacar también su presencia en la dirección de empresas (14,5%), muy por encima de la media del resto de inmigrantes (3,2%)

Los trabajadores cualificados aun no siendo la principal ocupación, se sitúan siempre como la segunda o la tercera más repetida, y por ello representa a un 18,8% de inmigrantes.

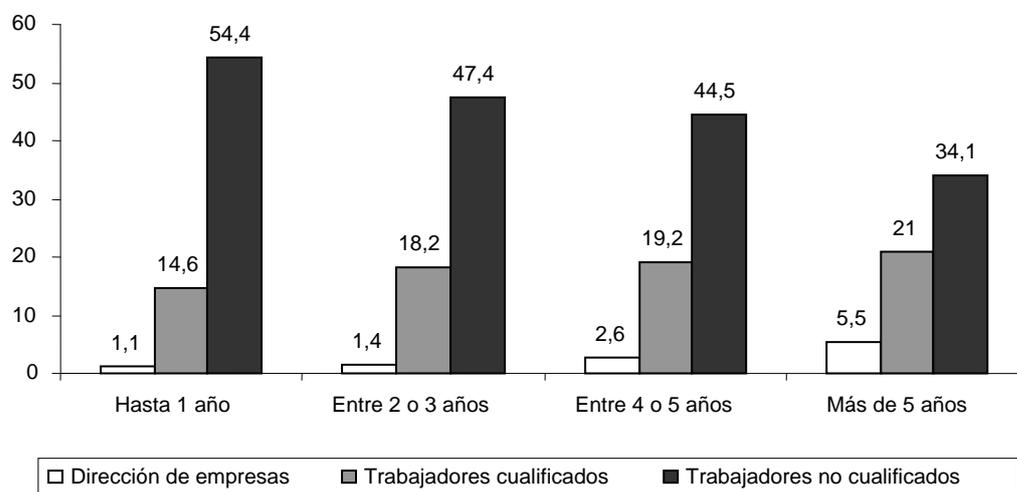
La mayoría de los trabajadores no cualificados (60,7%) no tiene permiso de trabajo y el 63,3% afirma no tener contrato. Estos valores son muy superiores al resto de ocupaciones, donde hay un reparto entre contratos indefinidos y temporales, no superando el 19% de inmigrantes con ningún tipo de contrato.

Haciendo una distinción por sexo, el 51,3% de las mujeres representan a trabajadores no cualificados y un 30,9% a trabajadores de servicios, mientras que los hombres representan un porcentaje menor de trabajadores de servicios (17,6%) pero suponen el 29,7% de los trabajadores cualificados. Los no cualificados se sitúan en un 36,8%, muy por debajo del porcentaje para las mujeres.

Respecto a la edad no se aprecian diferencias significativas, aunque si en función de los años de permanencia en España, donde se observa una clara tendencia de aumento de los trabajadores cualificados en detrimento

de los no cualificados. Lo mismo ocurre, de forma más sutil, con la dirección de las empresas, donde la antigüedad se muestra esencial para la obtención de dichas ocupaciones. (Vid Gráfico 7.3.)

GRÁFICO 7.3.
OCUPACIÓN LABORAL EN FUNCIÓN DE AÑOS DE PERMANENCIA EN ESPAÑA



Fuente: GETS. Estudio Sobre las Condiciones laborales de los Trabajadores Inmigrantes. Datos en %.

P. 11: ¿Cuál es su ocupación laboral?

Aquellos que encuentran su ocupación en la dirección de empresas, forman parte, principalmente, del sector de comercio (9,8%). Los trabajadores de servicios se reparten entre el transporte (40,5%), el comercio (62,3%) y la hostelería (63,5%). Los trabajadores cualificados en la construcción (50%) y la industria (41,4%) y los trabajadores no cualificados forman parte fundamental del servicio doméstico (88,7%) y de la agricultura (89,5%).

Distinguiendo estos resultados por Comunidades Autónomas se hace necesario destacar el porcentaje de trabajadores en dirección de empresas en Extremadura (23,1%), los que supone situarse 19,1 puntos por encima de la media (3,2%). Respecto a los trabajadores no cualificados los porcentajes más elevados los encontramos en comunidades como Cantabria (80%), Murcia (79%) o Castilla la Mancha (71,6%), los más bajos en Asturias (5,2%). Los trabajadores cualificados no presentan grandes diferencias salvo el caso de Cantabria (6,7%), muy por debajo del 18,8 % de media. Los trabajadores de servicios muestran más oscilaciones, siendo las comunidades con más presencia Canarias (56,4%) y Asturias (52,6%). Por el contrario Murcia presenta resultados muy bajos (4%), así como Cantabria (6,7%) y el País Vasco (9,3%).

7.4 NÚMERO DE TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO.

En general los inmigrantes se ocupan en los centros de trabajo pequeños, de más de un trabajador, pero de menos de 100, puesto que representan el 65,3% de los puestos de trabajo. Los trabajadores autónomos, aquellos cuya empresa la forman ellos mismos representan a un 12% y las empresas de más de cien trabajadores no superan el 5%. Es necesario destacar también, que existe un 15,3% de trabajadores que desconocen el tamaño de su empresa, son incapaces de establecer cuanta gente trabaja en la misma empresa.

El sexo de cada entrevistado influye significativamente, ya que se aprecia una gran diferencia para aquellos que afirman trabajar solos, siendo la mujer las que más desempeña estos trabajos (24,1%) frente al 2,6% de

hombres. Estos resultados se pueden relacionar con el servicio doméstico, principal sector de las mujeres, como hemos visto, y principal ocupación en la que suele ser necesario un solo trabajador.

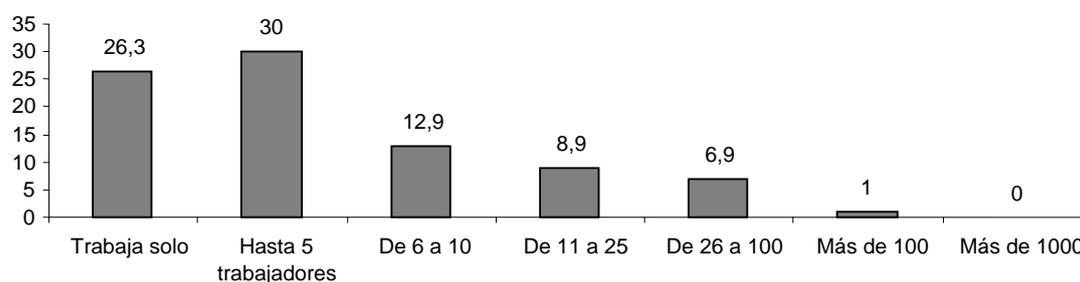
La mujer encuentra trabajo principalmente en empresas de hasta 5 trabajadores, así lo hace un 30,5%, mientras que los hombres se sitúan en un 21,1%. Esto puede representar también pequeñas empresas de limpieza algo más profesionalizadas. Los hombres se distribuyen más a partir de las empresas de más de 6 trabajadores; un 18,3% en aquellas de entre 6 y 10, un 18,1% en las de 11 a 25 trabajadores y un 14% en aquellas de más de 26 trabajadores y menos de 100. En las empresas de más de 100 trabajadores, como veíamos, apenas hay trabajadores inmigrantes.

En caso de buscar una relación con el país de origen no se pueden apreciar grandes diferencias significativas en la mayoría de los casos, aunque si hay algunas variaciones relevantes como en el caso de los asiáticos, de los cuales el 34,4% forma parte de una empresa de hasta 5 trabajadores, más de 10 puntos por encima de la media. En cambio sólo un 3,3% de asiáticos trabajan en las empresas de 26 a 100 trabajadores, 7 puntos por debajo de la media. Es significativa también la presencia de los inmigrantes de la UE en las empresas de más de 100 trabajadores (10,1%) cuando la media se sitúa en un 3,5%. Por último destacar que son los africanos los que más desconocen el tamaño de su empresa, puesto que un 19% afirma no saber cuantos trabajadores tiene, frente el 15,3% de media.

Atendiendo al tipo de contrato que se ofrece se puede establecer una relación inversamente proporcional entre el porcentaje de trabajadores sin contrato y el tamaño de la empresa, siendo las más pequeñas las que menos

contratos realizan. Por el contrario las grandes empresas, aquellas de más de 100 o 1000 trabajadores, presentan un porcentaje de trabajadores son contrato muy reducido. (Vid Gráfico 7.4)

GRÁFICO 7.4
TRABAJADORES SIN CONTRATO SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA



Fuente: GETS. Estudio Sobre las Condiciones laborales de los Trabajadores Inmigrantes.

P. 13: ¿Cuál es, aproximadamente, el número de trabajadores en su centro o lugar de trabajo habitual, incluido usted?

En cualquier caso, los contratos indefinidos también se dan en las empresas de menos de 5 trabajadores (26,9%), cifra se va reduciendo a medida que la empresa crece. Esto supone que las empresas medianas, de más de 11 trabajadores ofrecen básicamente empleos temporales por obra o de otro tipo, inclinándose menos por los indefinidos y no presentando, a penas, trabajadores sin contrato.

Haciendo una relación del tamaño de las empresas con el sector ocupacional podemos extraer algunas claras relaciones como la que une a los trabajadores que lo hacen de forma autónoma (aun siendo asalariados) con el servicio doméstico (54,4%). El comercio está vinculado a empresas de hasta 5 trabajadores (45,6%), así como la agricultura (24,4%), la hostelería (34,1%) y el servicio doméstico (29,4%).

Sectores como el transporte (2,9%), algunos comercios (2,1%) y la construcción (1%) comprenden las empresas de más de mil trabajadores, mientras que el sector industrial (44,5%) y el transporte (42,9%) se desarrolla principalmente en empresas de entre 11 y 100 trabajadores.

Es necesario destacar que en las empresas de hasta 5 trabajadores (excluyendo aquellos que trabajan solos) un 25,5% de los encuestados reconoce haber tenido problemas para lograr dicho empleo por el hecho de ser inmigrante, mientras que en el resto de las empresas esa cifra no supera el 15%.

Atendiendo al tiempo de permanencia en España se observa que según aumente dicho periodo, aumenta la presencia de trabajadores en empresas más grandes mientras se reducen aquellos que trabajaban solos o en empresas de hasta 5 trabajadores. Los aumentos más significativos se dan en las empresas de más de 6 trabajadores y menos de 100, donde, como media se asciende un 5%

Al establecer comparaciones por Comunidades Autónomas se observa que la mayoría de los trabajadores están en las empresas de hasta 5 trabajadores (24,7% de media) excepto en Cantabria donde es principal la empresa de 11 a 25 trabajadores (30,8%), En Extremadura y Navarra los inmigrantes logran encontrar empleo en empresas de entre 6 y 10 trabajadores (22,2% y 27,6% respectivamente), en Murcia en empresas de entre 26 y 100 trabajadores (32%) o La Rioja, donde un 37,5% trabaja en empresas de 11 a 25 empleados. En cualquier caso, son variaciones pequeñas ya que todas las comunidades están dentro de la misma tendencia en relación al tamaño de las empresas.

7.5. CONCLUSIONES.

Estos datos analizados nos muestran que los trabajadores inmigrantes no precisan, en su mayoría, del pluriempleo, pudiendo por lo tanto obtener los ingresos necesarios gracias a un único empleo. En el caso de hacer una comparativa en función de los años de permanencia en España esta tendencia se rompe ya que empieza a ascender el pluriempleo a medida que crece la antigüedad en el país.

A su vez observamos que los principales sectores ocupacionales son la Construcción, el Servicio Doméstico y la Hostelería, sumando entre ellos más del 50% de las ocupaciones. La Construcción es el sector donde más hombres inmigrantes encuentran su empleo frente al Servicio Doméstico, lugar donde son mayoritarias las mujeres.

Es destacable que sectores económicos como el comercio, que en principio ocupan a menos gente que los ya mencionados, crece también a medida que aumentan los años de permanencia en España.

También se ha podido observar una relación entre los sectores económicos y el país de origen de los inmigrantes, estableciendo que el sector principal de los asiáticos es el Comercio, la de los africanos y el resto de la Unión Europea la Construcción, la Hostelería y Otros Servicios para los ciudadanos de la UE y los latinoamericanos se reparten entre la Construcción y el Servicio Doméstico.

Siendo, como vemos, la Construcción y el Servicio Doméstico sectores económicos con gran peso de la inmigración, son también los sectores donde más trabajo sin contrato se ofrece.

Respecto a la situación ocupacional de los inmigrantes resultan mayoritarios los trabajadores Cualificados, los trabajadores de Servicios y los No cualificados, observando también en este caso diferencias en función del país de origen, como ocurre con el caso de los asiáticos, únicos inmigrantes que aseguran tener cierto peso en sectores como la dirección de empresas.

Los trabajadores No Cualificados son quienes cuentan con menos permisos de trabajo y por lo tanto sobre quienes recae la mayor parte de los trabajos sin contrato, aunque el tiempo de permanencia vuelve a ser un factor clave, siendo cada vez menos los inmigrantes No Cualificados a medida que aumenta el tiempo de residencia en España.

Destacar por último que los inmigrantes están presentes, principalmente, en empresas de entre 1 y 100 trabajadores, destacando la situación de la mujer, mayoritaria en los casos de existir un único empleado.

8- TRAYECTORIAS LABORALES*

Para los trabajadores inmigrantes que no vienen con un contrato preestablecido, el hecho de llegar a un país diferente al suyo supone de entrada un alto handicap que se hace notar en toda su trayectoria laboral, desde el primer momento en el que se pone a buscar trabajo

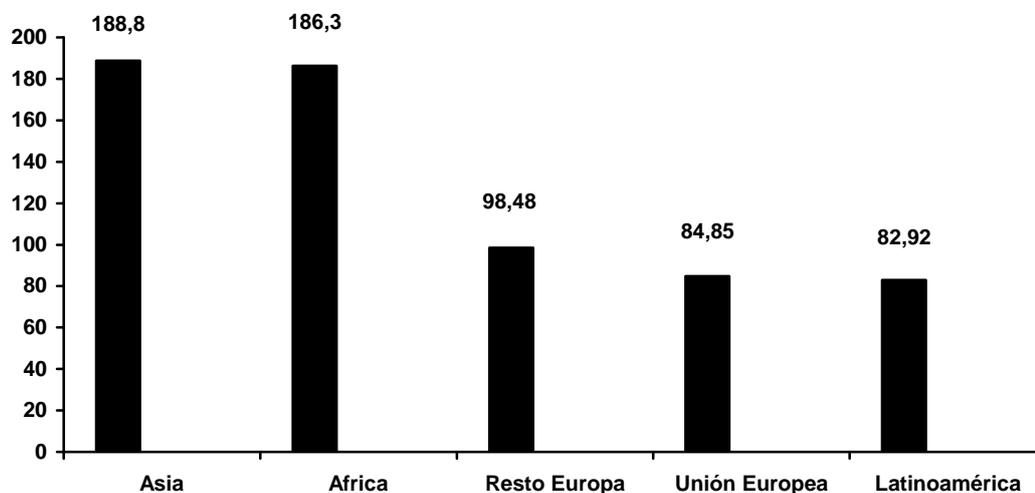
8.1- TIEMPO DESTINADO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Según los datos de nuestra a los inmigrantes tardan una media de 107,19 días en encontrar empleo, desde su llegada a España.

Esta media, varía según el país de origen; mientras los asiáticos tardan 188,8 días en encontrar empleo, o los africanos 186,3, los inmigrantes procedentes de Latinoamérica realizan su primer empleo en menos de la mitad de tiempo (82,92); esta cifra -la más baja- es equivalente a aquellos que pertenecen a la Unión Europea (84,85) (vid Gráfico 8.1)

*Verónica Díaz Moreno

GRÁFICO 8.1
TIEMPO MEDIO EN ENCONTRAR EMPLEO



Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España, Madrid, 2007

P.12: ¿Cuántos días tardó en encontrar su primer empleo desde que llegó a España?

Aquellos inmigrantes que más tardan en encontrar un primer empleo, son las personas que viven en un hábitat rural (115,09 frente al 95,41 en el entorno urbano), a su vez los hombres necesitan 13 días menos que las mujeres.

La edad aparece como una variable significativa. Mientras los inmigrantes con edades comprendidas entre los 46 y 60 años se sitúan por debajo de la media (94,76), aquellos encuestados que superan los 60 años la triplican (324,75), hecho que traduce una situación que no se diferencia en demasía con lo que ocurre con la población española (Vid tabla 8.1).

En general los inmigrantes que tienen permiso de trabajo parece que tardan algo más en encontrar trabajo que aquellos que no tienen permiso (112,17 días frente a 92,41), lo cual supone un hecho bastante curioso.

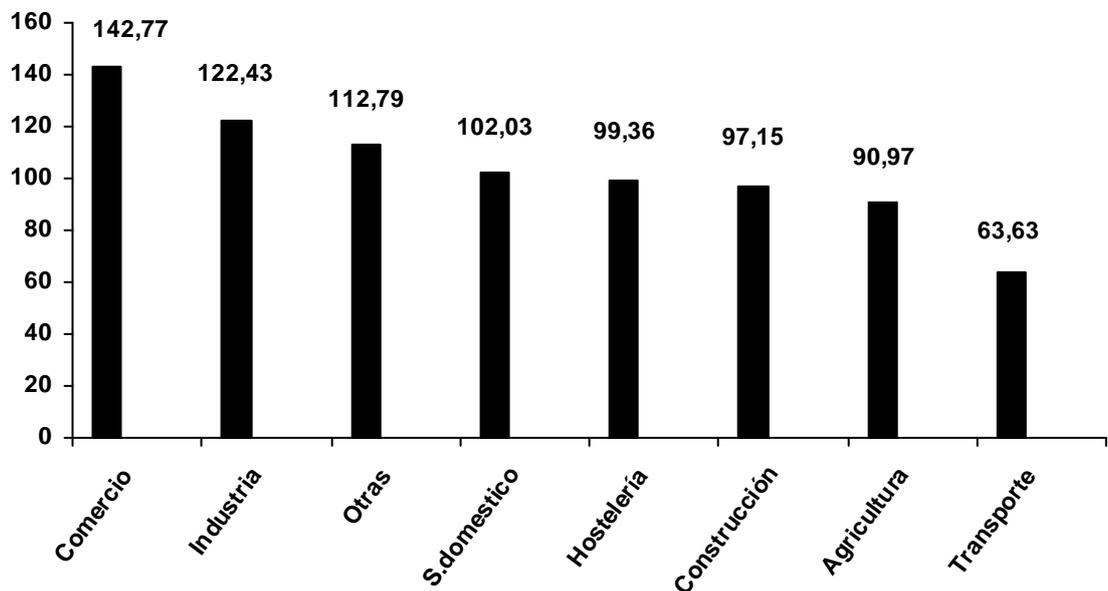
TABLA 8.1
TIEMPO MEDIO EN ENCONTRAR EMPLEO SEGÚN EDAD

EDAD	
De 18 a 29 años	109,05 días
De 30 a 45 años	106,83 días
De 46 a 60 años	94,76 días
Más de 60 años	324,75 años

Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España
P.12: ¿Cuántos días tardó en encontrar su primer empleo desde que llegó a España?

Por una parte el Transporte es el sector en el que menos días transcurren a la hora de encontrar empleo (63.3 días), (Vid Gráfico 8.2); en cambio, en el Comercio se tarda más en encontrarlo, llegando a duplicar la media del Transporte (142,77).

GRÁFICO 9.2
TIEMPO MEDIO EN ENCONTRAR EMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA



Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España, Madrid, 2007
P.12: ¿Cuántos días tardó en encontrar su primer empleo desde que llegó a España?

Los datos muestran una relación entre los años de permanencia en España y los días que tardan en encontrar dicho primer empleo. Cuanto mayor es el tiempo de residencia en España, mayor es el tiempo que tardan

en encontrar empleo. Aquellos que viven desde hace más de cinco años esperaron más de 137 días, mientras que los que viven desde hace un año encontraron trabajo en 52,8 días.

Las Comunidades Autónomas donde más se tarda en encontrar empleo es Extremadura (246,33 días), cinco veces más de lo que se tarda en Galicia (51,41 días donde la proporción de extranjeros en la población activa es mucho menor); Esto parece deberse a la gran demanda de trabajo por la llegada masiva de inmigrantes a dicha Comunidad, como ocurre en Navarra, Canarias o Cataluña. La situación es distinta en Madrid, donde a pesar de la importante llegada de inmigrantes, solamente se tarda dos meses en encontrar empleo.

TABLA 8.2
TIEMPO MEDIO EN ENCONTRAR EMPLEO
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Extremadura	246.33
Navarra	221.96
Canarias	204.80
Cataluña	152.11
Cantabria	141.89
Aragón	120.20
C.Valenciana	116.27
P. Vasco	110.87
Andalucía	94.46
Murcia	90.30
C. la Mancha	75.02
C. León	71.33
La Rioja	63.95
Asturias	63.17
Baleares	61.85
Madrid	60.95
Galicia	51.41

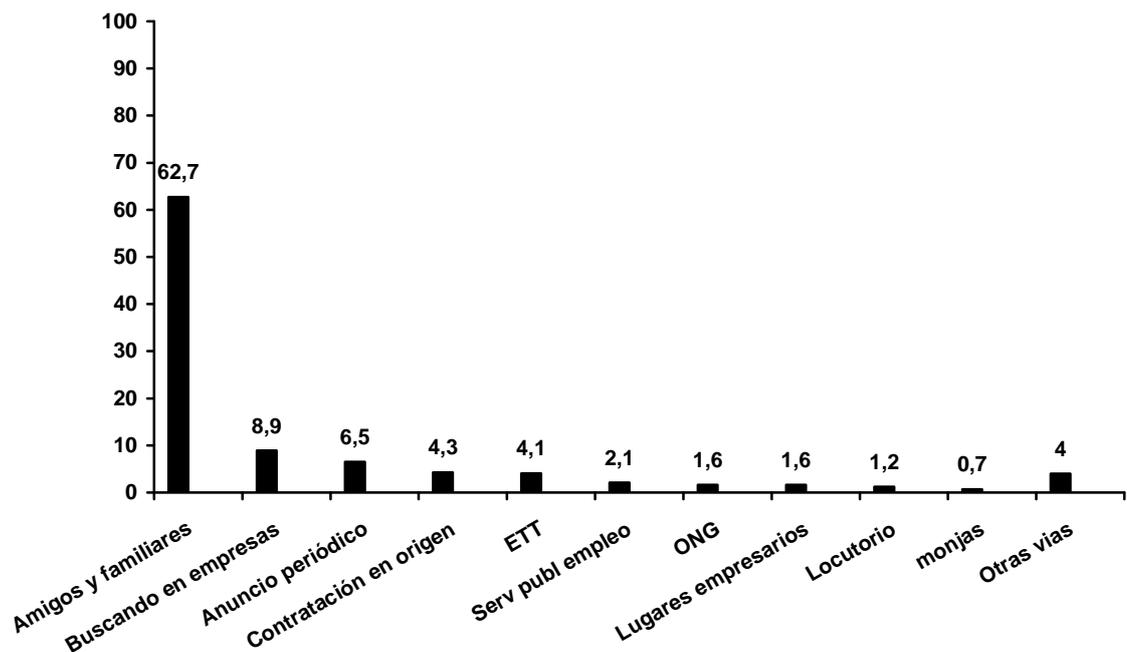
Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España, Madrid 2007

P.12: ¿Cuántos días tardó en encontrar su primer empleo desde que llegó a España?

8.2-PROCEDIMIENTO DE BÚSQUEDA DE TRABAJO

A la hora de buscar empleo los amigos y familiares se convierten en el procedimiento más utilizado entre los inmigrantes (Vid Gráfico 8.3). El 62,7% manifiestan haber encontrado el empleo de esta manera. El resto de posibilidades, ya sea buscando en empresas o a través de anuncios en periódicos, se sitúan casi siete veces por debajo (8,9% y 6,5% respectivamente)

GRÁFICO 8.3
LUGAR EN EL QUE ENCONTRÓ EL EMPLEO



Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España, Madrid, 2007
P. 14: ¿Cómo encontró el trabajo que tiene en estos momentos?

La media de aquellos inmigrantes que encuentran empleo buscándolo en empresas (8,9%) es mayor entre aquellos que trabajan en el Transporte (18,9%) o la Hostelería (12,4%), y los que provienen de África (13,9%).

Por otro lado, aquellos inmigrantes que manifiestan haber venido a España con trabajo, es decir, contratación en origen se sitúan solamente en el 4,3%, porcentaje, que es mayor entre los inmigrantes mayores de 60 años (14,3%) y el autónomo con o sin empleados (45,7% y 32,3% respectivamente)

8.3- DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO.

Tanto la población inmigrante como la que no lo es, pueden tener problemas a la hora de encontrar empleo. Ahora bien, nuestro estudio quería analizar cuál era la percepción de los inmigrantes sobre estos problemas, sondeando cuales creían que eran los problemas. A la pregunta de “si habían tenido problemas para encontrar empleo”. El 66,5% de los encuestados responden negativamente a la primera pregunta frente el 32,3% que responde afirmativamente.

A Aquellas personas que respondieron afirmativamente a dicha pregunta se les pidió que explicaran cuales eran los motivos por los que creían que habían tenido problemas (vid Tabla 8.3)

En primer lugar, y en una proporción bastante destacada se valora el hecho de no tener papeles (56,2%), en segundo lugar el desconocimiento del idioma (29,2%) y en tercer lugar las discriminaciones (27,4%).

Es decir una tercera parte de los encuestados piensan que son objeto de discriminación en nuestro país a la hora de obtener empleo, al tiempo que más de la mitad piensan que el problema es no tener papeles.

TABLA 8.3
PROBLEMAS O NO A LA HORA DE ENCONTRAR EMPLEO

SI HA ENCONTRADO PROBLEMAS (32,3%)	NO HA ENCONTRADO PROBLEMAS (66,5%)
-País de origen Africa (47,2%)	-Edad comprendida entre 46 a 60 años (73,1%)
-País de origen Resto de Europa (38,6%)	- País de origen Unión Europea (88,15)
-Personas en paro (50,3%)	-Autónomo con empleados (76,5%)
-Personas sin contrato (49,9%)	-Sector económico de Industria (74,2%) y de comercio (72,1%)
-Agricultura (51,1%)	-Personas que residen desde hace más de cinco años (71,7%)
-Transporte (43,2%)	-Comunidades Autónomas de La Rioja (95%), Cantabria (93,3%), Aragón (86,5%) y Asturias (78,9%)
-Un año de permanencia (38,1%)	
-Comunidades Autónomas de Murcia (52,0%), Cataluña (44,8%) y País Vasco (42,6%)	

Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España, Madrid, 2007
P.15: ¿Has tenido problemas para encontrar empleo por el hecho de ser extranjero?

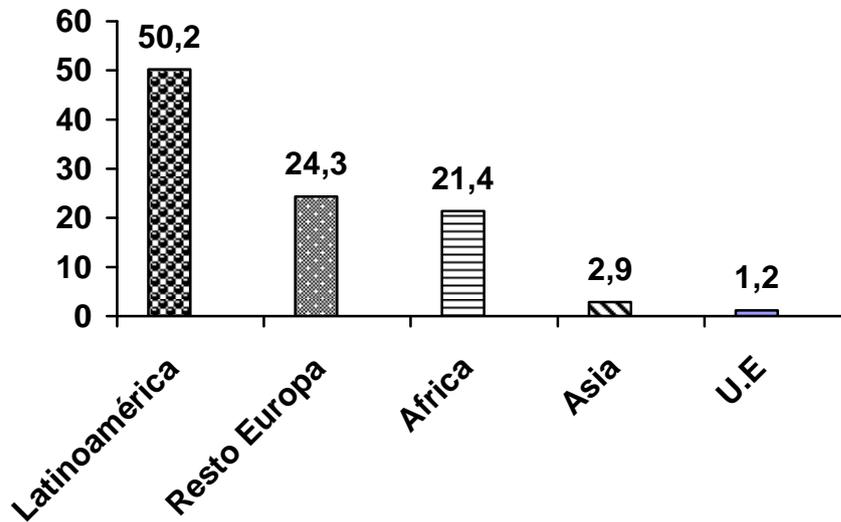
TABLA 8.3
PROBLEMAS PARA ENCONTRAR EMPLEO

Por no tener papeles	56.2
Desconocimiento del idioma	29.2
Discriminaciones	27.4
Debido a su nacionalidad	18.2
Por su raza	10.2
Falta de referencias	5.2
Falta de cualificación	3.7
Por su aspecto físico	3.3
Por su género	1.9
Otros	3.1
NC	0.5

Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España, Madrid, 2007
P.15.a: De qué tipo han sido los problemas que ha tenido?

Los que en mayor grado tienen problemas de posesión de papeles son los hombres (63,3%), los que viven en un entorno rural (66,9%) y aquellos inmigrantes que provienen de Latinoamérica (50,2%).

GRÁFICO 8.9
PROBLEMAS PARA ENCONTRAR EMPLEO
POR NO TENER PAPELES



Fuente: Encuesta sobre Condiciones laborales de los Trabajadores inmigrantes en España, Madrid, 2007
 P.15.a: De qué tipo han sido los problemas que ha tenido?

Teniendo en cuenta la actividad económica se encuentra la construcción entre aquellos con más problemas por no tener papeles (31,9%), frente al 2,3% del transporte.

Por desconocimiento del idioma, los que mayores problemas perciben son los asiáticos (69,2%). En lo que respecta al sector económico son los trabajadores del comercio 40,5%.

El tercer problema más señalado, (el que se refiere a las discriminaciones) es apuntado en mayor medida por los que residen en un hábitat urbano (32,8%), por los africanos (39,9%) y por los que trabajan en el sector del Transporte (43,2%).

La nacionalidad es señalada como problema por el 18,2% de los entrevistados; con una mayor proporción de mujeres (21,2%) y de Africanos (24,7%).

En conclusión, podemos decir, que los 107,19 días que los inmigrantes encuestados tardan de media a la hora de encontrar empleo es superada por aquellos de origen africano y asiático.

El hecho de no tener permiso legal es un handicap importante para obtener empleo. De ahí que los trabajadores inmigrantes consideren que esto es el mayor obstáculo a la hora de trabajar, segundo por desconocimiento del idioma y las discriminaciones.

Sin embargo, en su conjunto deben estimarse como bastante positivo que más del 67% de los inmigrantes indique que no hayan encontrado ningún problema a la hora de obtener empleo.

En su conjunto tres de cada cuatro inmigrantes no perciben discriminación en el trabajo ni dificultades en su obtención, lo que, sin duda, puede facilitar la integración de los inmigrantes en los diversos ámbitos societarios y en particular el que aquí nos ocupa: el laboral.

9. CONDICIONES DE EMPLEO.

En este capítulo analizaremos tres grandes aspectos de las condiciones de empleo del colectivo de ocupados inmigrantes. Uno de ellos se refiere al grado de **seguridad en la percepción de ingresos derivados del trabajo** con que cuenta el trabajador, que mediremos mediante las respuestas a dos preguntas, una el nivel de estabilidad de la relación contractual establecida entre el trabajador inmigrante y su empleador, y la otra relativa a la forma de retribución; esto es si la cuantía de retribuciones es siempre la misma o variable. Las repuestas a ambas cuestiones informan sobre la capacidad de este colectivo para planificar su modo de vida y por ello tener más o menos posibilidades de una integración exitosa en su ambiente social más cercano (alquilar o adquirir una vivienda, estudiar, vivir en pareja, reagrupar a su familia, etc.).

Otro aspecto es el relativo a la **duración y ordenación de su tiempo de trabajo**. La extensión de la jornada laboral constituye un indicador sustancial del “grado de uso de la fuerza de trabajo” de este colectivo, el cual se relaciona a su vez con la calidad del empleo y con la calidad de vida en su conjunto. Este último aspecto, en particular, conviene analizarlo incorporando a la duración efectiva de la jornada de trabajo el tiempo medio diario empleado en el desplazamiento hacia y desde el hogar al centro de trabajo. La suma de ambos tiempos determina el nivel de fatiga y la disponibilidad de tiempo restante para el descanso y las actividades sociales. Pero, no sólo su extensión diaria proporciona información relevante de la calidad del empleo y del desgaste físico y mental del trabajador, también la ubicación del tiempo de trabajo a lo largo de los días de la semana constituye un indicador tanto de la calidad del empleo en sí como de las opciones que para una integración social dispone el inmigrante, ya que si sábados y domingos son días de trabajo las posibilidades de interacción social se ven disminuidas.

Por último, se analizan los medios empleados para el **acceso al lugar de trabajo y las características físicas de éste**. Ambas cuestiones constituyen indicadores del nivel de calidad de vida y de las condiciones de trabajo

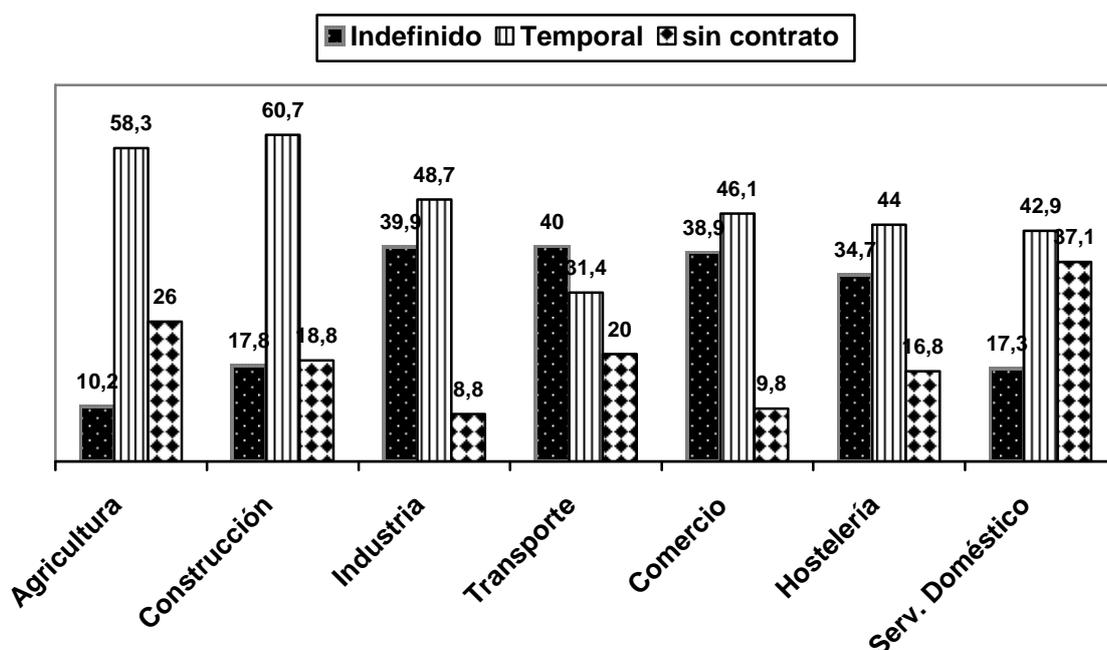
9.1.- ESTABILIDAD LABORAL Y SALARIAL.

Poco más de un 10% de la muestra trabaja por cuenta propia. De ellos alrededor de un 30% tienen, a su vez empleados. Entre el 90% restante, correspondiente a trabajadores asalariados, el contrato temporal o por obra es el más frecuente (49,3%). De una relación laboral indefinida

sólo se beneficia un 27,4%. En el otro extremo de la inestabilidad se hallan quienes no disponen de ningún tipo de contrato laboral, casi dos de cada diez inmigrantes que trabajan por cuenta ajena (19,7%). Esta situación es más frecuente entre las mujeres (22,9%) que entre los hombres (17,2%), sin duda por el mayor peso de aquellas en sectores con menos “formalidad” contractual como son agricultura y, sobretodo servicio doméstico, en el cual más de uno de cada tres trabajadores no tiene ninguna clase de contrato.

Trabajar en determinados sectores facilita en buena medida disponer de un tipo de contrato estable. Así, el transporte la industria, el comercio y la hostelería son sectores en los que el porcentaje de indefinidos está por encima del 35%. En el otro extremo la temporalidad ronda el 60% en construcción y agricultura. (Vid. Gráfico 9.1).

GRAFICO 9.1.
TIPO DE CONTRATO DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD



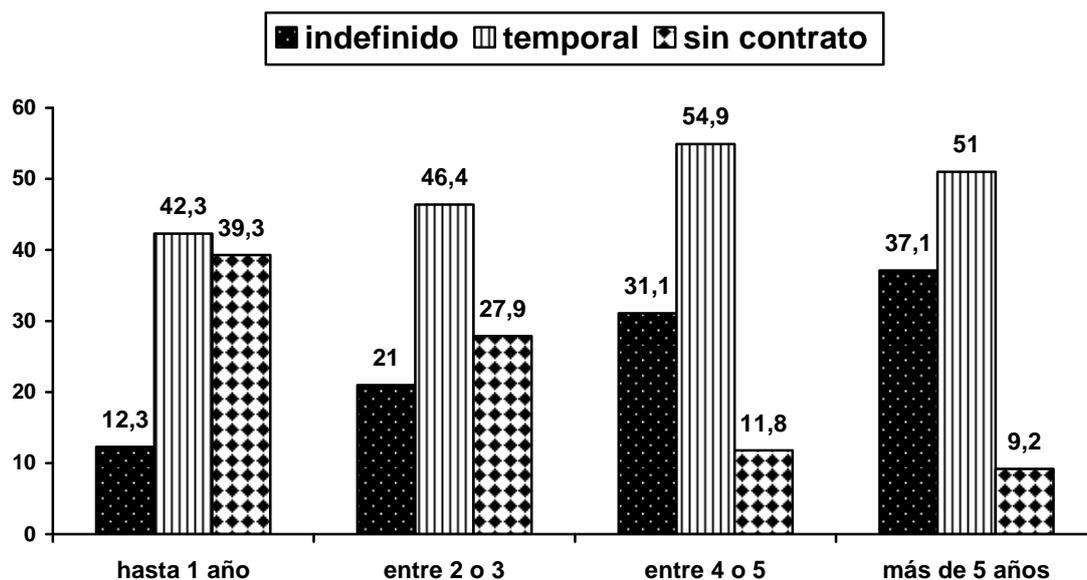
FUENTE: GETS. Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.7. ¿Qué tipo de contrato tiene en estos momentos usted?

Por área de nacionalidad poseer un contrato indefinido es más frecuente entre los extranjeros de países de la Unión Europea (46%) y, en menor medida de Asia (34,4%), uno temporal lo es para africanos (55,5%), latinoamericanos (51,4%) y europeos del este (43,5%). Estos últimos, además frecuentemente no disponen de contrato (27,7%), quizás debido a que una parte importante de este colectivo es el de inmigración más reciente (casi la mitad lleva menos de tres años residiendo en España).

La relación entre estabilidad contractual y tiempo de residencia parece evidente, ya que cuantos más años de permanencia más inmigrantes disponen de contratos y así mismo, la contratación indefinida es más frecuente (*Vid* Gráfico 9.2)

GRAFICO 9.2.
TIPO DE CONTRATO DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES
SEGUN TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESPAÑA



FUENTE: GETS. Encuesta sobre las condiciones laborales los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.7. ¿Qué tipo de contrato tiene en estos momentos usted?

Por rangos de edad también se observan diferencias. Mientras que la proporción de inmigrantes con contrato temporal ronda el 50% en todas las edades, los contratos indefinidos son más frecuentes cuanto más mayor en edad, y a la inversa, los que no disponen de contrato pasan del 23% en el rango más joven al 17,5% en el de mayor edad. La inexistencia de vinculación laboral formal es, en gran medida, consecuencia de la ausencia de permiso de trabajo por parte del trabajador inmigrante. Así el 62,5% de éstos no tiene ningún contrato laboral y otro 26% un contrato temporal. También, entre los que actualmente se encuentran sin empleo su último trabajo asalariado fue temporal (49,3%) o sin contrato (19,7%). Resulta evidente que el permiso de trabajo representa la principal sino única vía de acceso a la formalidad laboral.

El grado de estabilidad salarial con que cuentan los inmigrantes depende de si reciben un salario fijo o variable, o bien una combinación de ambos. Casi ocho de cada diez inmigrantes asalariados reciben un salario fijo por su trabajo, en mayor proporción incluso las mujeres (81,6%) que los hombres (77,7%). También ciudadanos de la Unión Europea (83,2%) y asiáticos (88,5%) reciben en mayor proporción su salario en cuantía fija. Los que tienen un contrato fijo se benefician en mayor medida de una retribución estable (91,1%), mientras que por el contrario entre los que no tienen contrato ese porcentaje es el del 62%. Igual diferenciación encontramos entre quienes tienen permiso de trabajo (el 82,9% cobra de forma fija) y quienes no lo poseen (67,7%).

Es más frecuente una retribución fija en las actividades comerciales (89,6%) y de hostelería (86,8%) y donde menos es entre quienes realizan faenas agrícolas (61,4%) y de servicio doméstico (71,1%). El tiempo de

permanencia también parece jugar a favor de una retribución fija. Así, en el primer año de estancia en España afecta al 73,6% y va creciendo hasta alcanzar entre quienes tienen más de cinco años de residencia, el 82,9%.

Considerando el 19,6% de la muestra de asalariados que no recibe un salario fijo, la forma más frecuente es la de una parte fija y otra parte variable en función del número de horas de trabajo (36,1% de aquél porcentaje). Quienes no tienen siquiera una parte fija sino que toda su retribución es variable alcanza el porcentaje del 34,8% y, entre los inmigrantes de la Europa del Este es incluso superior (44,4%). Así mismo, entre los asalariados que no poseen contrato y no reciben una retribución fija (36,5%), lo más frecuente es que todo su salario sea variable (43,5% de aquellos), esto es el 16% del total de quienes no poseen un contrato de trabajo. Las actividades de servicio doméstico son en las que más frecuentemente se emplea la retribución totalmente variable, el 47,3% de quienes no reciben un salario fijo (25%) o, lo que es lo mismo, el 11% de del total de la muestra del sector del servicio doméstico. Respecto a los años de permanencia no parece haber relación alguna con la retribución íntegramente variable. Si la hay respecto a la percepción de haber sufrido algún tipo de discriminación. Así quienes manifiestan haber tenido problemas de esta índole el 9,6% sólo perciben retribución variable, mientras que entre quienes dicen no haber sufrido discriminación alguna ese porcentaje alcanza tan sólo el 4,3%.

VARIABLES tales como ausencia de permiso de trabajo no poseer un contrato de trabajo, recibir una retribución salarial íntegramente variable configura una red de precariedad extrema en la que se encuentra atrapada una parte significativa de la población inmigrante.

9.2.- DURACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

El tiempo de trabajo mide el grado de dedicación a las actividades productivas del trabajador. Como hemos visto para una parte del colectivo (19,6%) la extensión de su jornada y, en cierta medida su intensidad viene condicionada por la forma de retribución que percibe el trabajador bien porque parte se calcula teniendo en cuenta las horas efectivas de trabajo o por la cantidad de producción o servicio realizado durante él. En el caso más extremo, el de quienes toda su retribución es variable el tiempo de dedicación a la actividad laboral suele estar directamente relacionado con sus ingresos.

No obstante, el tiempo de trabajo es uno de los ámbitos de las relaciones laborales que cuenta con una regulación más detallada. Por ello, la variabilidad en su extensión se ve en la práctica concentrada alrededor de la jornada diaria efectiva de ocho horas. De esta forma, el análisis posibilita calificar las jornadas en largas cuando excede sensiblemente esa duración promedio, o cortas cuando no alcanzan sustancialmente ésta. Ambas provocan efectos reseñables sobre las condiciones de vida y de trabajo del empleado inmigrante. Cuando son excesivamente cortas y, es de suponer, que en su mayoría no deseadas tienen como consecuencia escasas retribuciones salariales. Cuando por el contrario son largas incrementan la fatiga del trabajador y limitan su disponibilidad de tiempo para la recuperación, el descanso y la realización de actividades sociales.

El promedio de horas diarias de trabajo es de 8,37 horas, siendo algo superior, 8,66 para los hombres y 8,00 para las mujeres. Una comparación

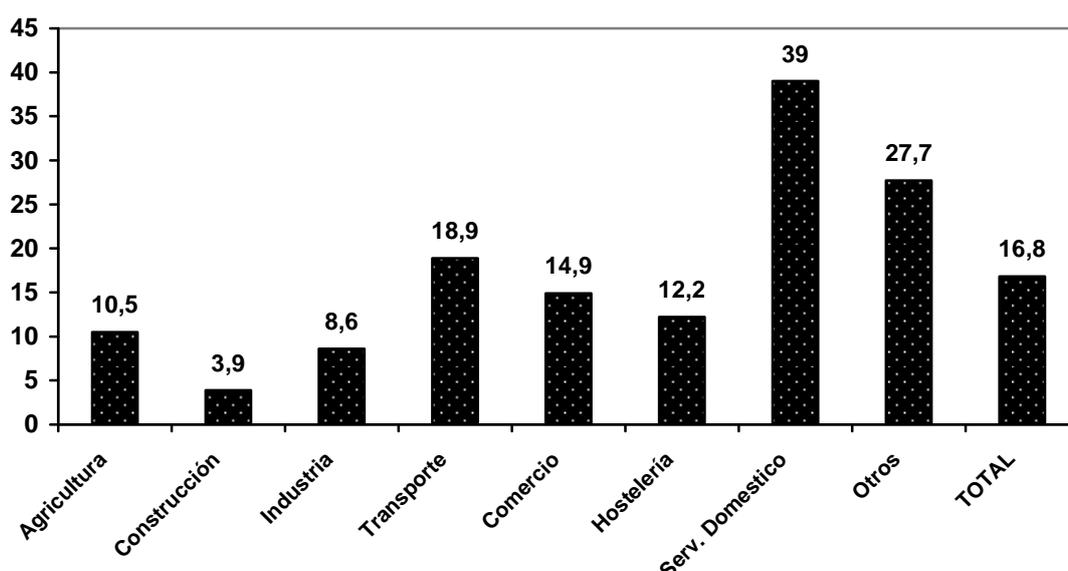
aproximada con los resultados que aporta la Encuesta de Población Activa para el año 2006 muestra que las “horas habitualmente trabajadas” ascendía a 39,4 a la semana para el total de los ocupados en España, lo que considerando una semana media de cinco días de trabajo supone 7,88 horas de media. El mismo cálculo nos daría 8,42 para los hombres y 7,12 para las mujeres, en cualquier caso, como vemos, sensiblemente inferior a la duración diaria media para el colectivo inmigrante. No obstante como venimos argumentando son dos tipos de duración los que nos parecen más relevantes para el análisis. Por un lado las jornadas sensiblemente más cortas, de hasta siete horas diarias incluye a todos los que trabajan con un contrato regulado a tiempo parcial y posiblemente a aquellos que disponen de trabajos esporádicos en los que no se emplean habitualmente los cinco días de la semana. Por otra parte, nos interesan las jornadas largas, de nueve horas o más de media, en las cuales encontraremos a quienes realizan horas extraordinarias en sectores como la agricultura o la construcción y a quienes se emplean en otro trabajo además del principal (11,1% de la muestra).

En el primer caso, el de las jornadas cortas encontramos que afecta más a las mujeres (27.9%) que a los hombres (8,1%), debido posiblemente a una mayor dedicación de aquellas al cuidado de familiares (el 73,5% de las mujeres de la muestra tienen hijos a su cargo en España por el 57,7% de los varones) y, sobretudo por su mayor presencia en la actividad de servicio doméstico (35,5%) donde más irregulares son los horarios. Son más frecuentes igualmente las jornadas cortas en el habitat rural (18,3%) y entre los procedentes de países de la Unión Europea (20,2%) y Latinoamérica (18,2%). Así mismo, entre los autónomos sin empleados un 19,8% dedican menos de siete horas al trabajo, al igual que el 25,6% de los que no tienen

contrato, entre los que se encuentran sin duda también el 21,1% de los que no disponen de permiso de trabajo y trabajan menos de siete horas al día de promedio. En esta misma circunstancia se encuentra el 19% de los que tuvieron problemas de discriminación para encontrar empleo. Esta mayor presencia que la media de colectivos precarizados en lo que hemos denominado jornadas cortas hace que deben ser vistas principalmente como una situación no deseada por el inmigrante y, en todo caso “precarizadora” de su modo de vida, dado que, a menudo significa escasos ingresos.

Las jornadas cortas se distribuyen de forma desigual dependiendo de los sectores de actividad pero en todo caso el empleo en el servicio doméstico conlleva una mayor proporción de jornadas cortas. (*Vid* Gráfico 9.3)

GRAFICO 9.3.
TRABAJADORES INMIGRANTES QUE REALIZAN JORNADAS MENORES DE OCHO HORAS SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD. EN %



FUENTE: GETS. Encuesta sobre las condiciones laborales los trabajadores inmigrantes en España, 2007

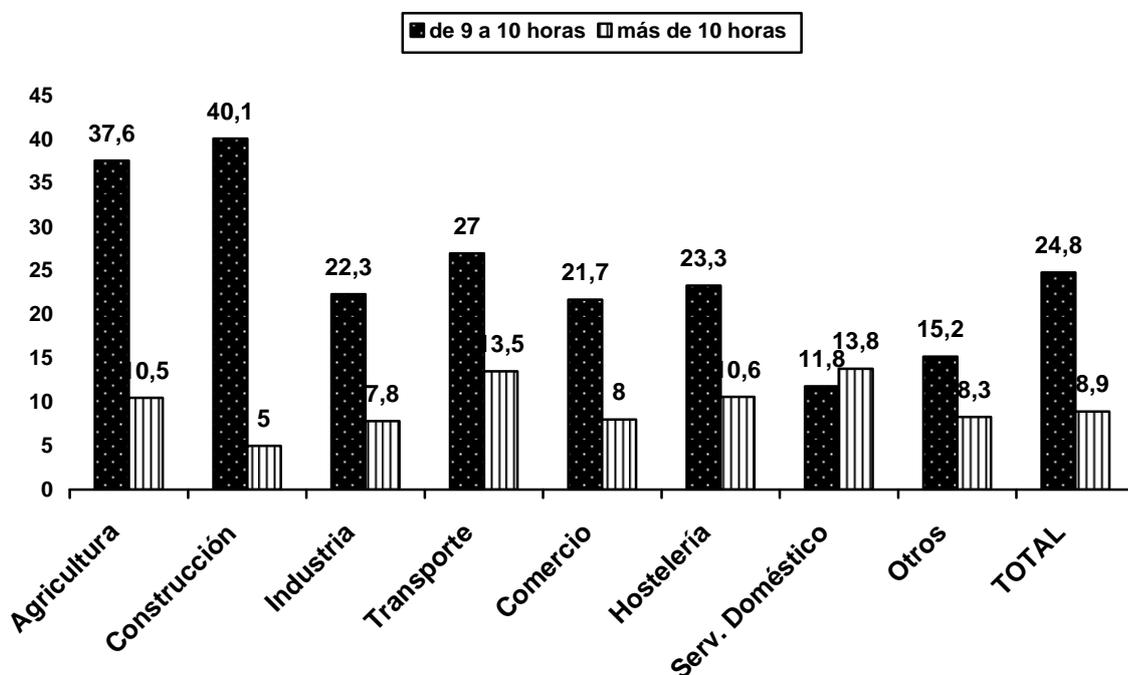
P.8. ¿Cuántas horas diarias suele trabajar usted, por término medio, en una semana normal?

Por su parte, en lo que respecta a las jornadas largas un tercio del total de inmigrantes sobrepasa las 9 horas de trabajo diario promedio, e incluso el 9% pasa de las 10 horas. Los hombres acumulan mayor porcentaje de largas jornadas (39,5%) que las mujeres (26,5%). Entre éstas no obstante es de resaltar que un 10% trabaja más de 10 horas. Son los trabajadores urbanos los que acumulan más jornadas largas (36%), así como los ciudadanos de países del este de Europa (39,5%), africanos (35,5%) y asiáticos (34,9%). Los autónomos con empleados a su cargo (55,5%) y sin ellos (44,3%) realizan más jornadas largas que los asalariados (32,1%). Dentro de éstos los que tienen un contrato temporal (31,4%) y en especial los que no disponen de contrato alguno (37,2%) efectúan más frecuentemente jornadas amplias, al igual que ocurre con quienes no disponen de permiso de trabajo (38,9%). Son por tanto los ocupados autónomos y entre los asalariados aquellos que cuentan con menos protección legal quienes se ven más afectados por las jornadas excesivas de trabajo.

Al igual que ocurre con las jornadas cortas, las diferencias por sector de actividad son relevantes. La construcción, agricultura, y en menor medida el transporte acumulan muchos empleados que realizan largas jornadas. (*Vid* Gráfico 9.4)

El tiempo que media entre la actividad laboral por la que se recibe la contraprestación económica y el tiempo de descanso u ocio es el tiempo del desplazamiento hogar trabajo y viceversa. Aun no siendo tiempo de trabajo es un tiempo que se acumula al cansancio de la jornada retribuida y que se resta de los tiempos de libre disposición para el ocio, el estudio, el descanso o la relación social.

GRAFICO 9.4.
JORNADAS LARGAS DE TRABAJO SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD. EN
%



FUENTE: GETS. Encuesta sobre las condiciones laborales los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.8. ¿Cuántas horas diarias suele trabajar usted, por término medio, en una semana normal?

La media de tiempo empleado en uno de los al menos dos desplazamientos que conlleva la realización de la jornada es de 31 minutos. Aquellos que emplean más tiempo, por encima de los 45 minutos, son el 27,2% del total de la muestra, el 29,8% de los hombres y sólo el 13,7% de las mujeres. Por nacionalidad son los africanos (22,4%) y de los países del este de Europa (19,8%) quienes más tiempo emplean en este desplazamiento.

Al contrario que en el caso de la jornada laboral son los asalariados (18,2%) más que autónomos con empleados (8,7%) o sin ellos (9%) quienes emplean más tiempo en el desplazamiento y, a su vez, dentro de los asalariados lo son quienes no tienen contrato (23,5%) y quienes no poseen

permiso de trabajo (23,4%). También los años de permanencia en España denotan diferencias, así la media de tiempo invertido en el desplazamiento al trabajo es para los que llevan menos de un año de 33,11 minutos y para los que llevan de 4 en adelante de 29, 65. La mayor estabilidad laboral que como hemos visto se produce con los años de permanencia influye también en una mayor proximidad físico-temporal al centro de trabajo.

El sector de actividad también condiciona el tiempo empleado para acceder a él. Así aquellos centros más dispersos y alejados de los núcleos urbanos tales como los de construcción o agricultura se traducen en largos desplazamientos de los trabajadores (*Vid* Gráfico 9.5).

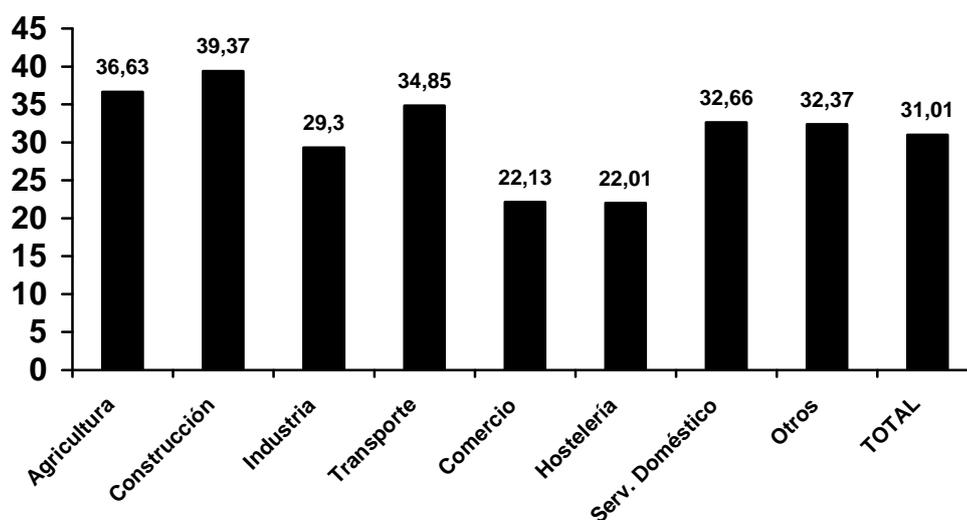
De esta forma a largas jornadas de trabajo se suman tiempos de desplazamiento amplios, lo que origina una acumulación de fatiga en especial en trabajadores agrícolas y de la construcción que como hemos visto casi la mitad de ellos tienen jornadas de nueve horas y más.

No sólo la duración de la jornada es una variable relevante que condiciona la calidad de vida del trabajador inmigrante, también la ubicación de los tiempos de trabajo en el período semanal nos informa de la posibilidad de conciliar el empleo con la atención a familiares o de la frecuencia con que pueden participar en actividades sociales.

Así, el 58% de los inmigrantes trabajan los sábados, en mayor proporción las mujeres (60%), los que habitan en ciudades (60%) y nacionales de países asiáticos (65%), dado que, en gran parte estos últimos se emplean en sectores como el comercio (30%) y la hostelería (38,6%). La misma razón hay que buscarla en el hecho de que trabajen en mayor

proporción los sábados los autónomos con empleados (80,2%) o sin empleados (70,7) que los asalariados (56,1%).

GRAFICO 9.5.
MINUTOS INVERTIDOS EN EL DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO SEGUN
SECTOR DE ACTIVIDAD. EN %



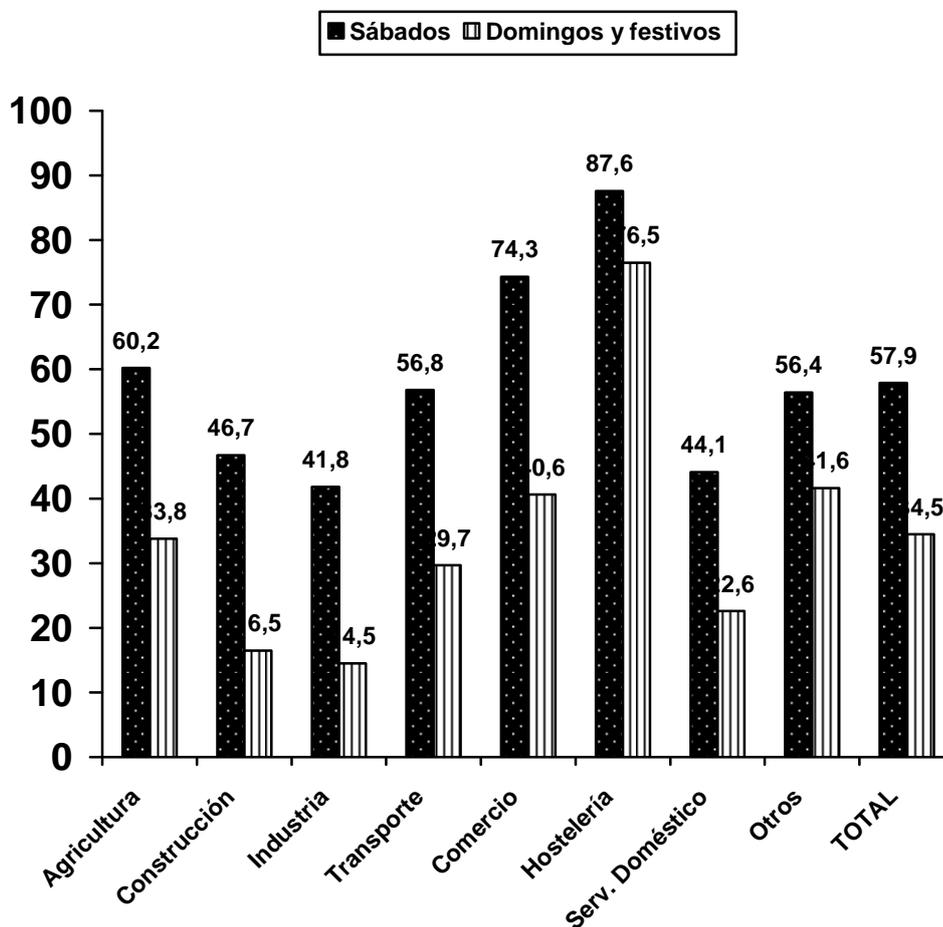
FUENTE: GETS. Encuesta sobre las condiciones laborales los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P 26. ¿Cuántos minutos, aproximadamente por término medio, tarda usted cada día en llegar a su lugar de trabajo desde su domicilio habitual? (solo trayecto de ida)

Por su parte, trabajan domingos y festivos el 34,5% del total de la muestra, cinco puntos más las mujeres (39,5%) e igualmente más común entre los habitantes de las ciudades (36,9%) y ciudadanos de países asiáticos (45,8%) También los autónomos con empleados (58%) y sin empleados (48,5) trabajan más frecuentemente que los asalariados (32,4%) en domingos y festivos.

La pertenencia a uno u otro sector de actividad es el que influencia en mayor medida la probabilidad de trabajar en sábados, domingos y festivos (*Vid* Gráfico 9.6)

GRAFICO 9.6.
TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS SEGUN
SECTOR DE ACTIVIDAD. EN %



FUENTE: GETS. Encuesta sobre las condiciones laborales los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.17. Durante los dos últimos meses, en su actual trabajo o en otros, aparte de su jornada habitual, ¿ ha trabajado usted habitualmente los sábados, domingos y festivos?

Los ocupados en la hostelería y comercio, como hemos visto, principalmente autónomos con o sin empleados son quienes más frecuentemente trabajan los días de descanso habitual para la mayoría de los ciudadanos.

9.3.- CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO Y ACCESO A ÉL

Las características físicas del lugar en donde se realiza el trabajo determinan las condiciones de exposición a riesgos y molestias relacionadas con la climatología y ello, en particular afecta a la salud. La mayor parte de los inmigrantes (52,8%) trabaja en un local cerrado, en principio podemos suponer que aislado en cierta medida de las condiciones climáticas adversas.

El siguiente porcentaje en importancia es el de quienes realizan el trabajo habitualmente al aire libre (28,5%) en cuyo caso podemos suponer justamente lo contrario; esto es, la existencia de una exposición a calor, frío, humedad y radiación solar importante. Casi tres cuartas partes de las mujeres trabajan en local cerrado y sólo el 7,5% lo hace al aire libre. Para los hombres las cifras se invierten, sólo un 36,7% trabaja en local cerrado y un 44,9% al aire libre, sin duda su mayor presencia en sectores como la construcción, en la que se ocupan el 40% de los hombres de la muestra explican estas apreciables diferencias. Por origen nacional de los trabajadores el trabajo al aire libre es especialmente frecuente entre los africanos (42,3%) y, en menor medida entre los nacionales de países del este de Europa (31,4%). Este trabajo es también más frecuente entre los asalariados (29%) que entre autónomos, así como dentro de los asalariados los que tienen un contrato temporal o por obra (nuevamente el peso de la construcción como actividad lo explica) y, también, es más frecuente entre quienes no disponen de permiso de trabajo (35,6%) o quienes manifiestan haber tenido problemas por ser extranjero en la búsqueda de empleo (34,1%).

La antigüedad y, posiblemente la estabilidad laboral que ella frecuentemente conlleva, se relaciona con el trabajo al aire libre pero no así respecto a los otros lugares de trabajo. (*Vid* Tabla 9.1.)

TABLA 9.1
RELACION ENTRE LUGAR DE TRABAJO DE LOS INMIGRANTES Y
ANTIGÜEDAD DE PERMANENCIA EN ESPAÑA
CIFRAS EN %

	Hasta 1 año	Entre 2 o 3 años	Entre 4 o 5 años	Más de 5 años	TOTAL
Al aire libre	34,8	31,2	26,2	25,2	28,5
En vehículo	1,4	2,9	.7	2,3	1,9
En local semicerrado	13,3	12,3	15,7	18,5	15,5
En local cerrado	47,2	53,8	56,4	52,4	52,8
Invernadero	1,1	1,2	1,1	.6	1,0

Base: 2313

FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007*

P. 19 ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte del tiempo?

En todo caso, al igual que hemos visto respecto a otras variables analizadas las características físicas del lugar de trabajo guarda estrecha relación con el sector de actividad. ((*Vid* Tabla 9.2)

Además de lo señalado en la tabla, el 6% de los inmigrantes que se ocupan en la agricultura trabaja habitualmente en invernaderos. Esta población constituye un grupo de alto riesgo para su salud ya que en estos recintos se emplean numerosos productos químicos y en condiciones extremas de calor y humedad.

TABLA 9. 2
RELACION ENTRE PRINCIPALES LUGARES DE TRABAJO DE LOS
INMIGRANTES Y SECTOR DE ACTIVIDAD
CIFRAS EN %

	Agricultura	Construcción	Industria	Transporte	Comercio	Hoteles y hostelería	Servicio doméstico	Otros
Al aire libre	78.9	70.6	4.5	9.7	1.6	.1	2.3	5.1
En vehículo	.8	1.3	8	0.5	.3	8	-	.3
En local semicerrado	6.8	9.3	9.9	7	9.3	8.8	4	1.9
En local cerrado	7.5	21	3.7	1.6	6.2	6.1	8.5	8.4

FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007.

P. 19 ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte del tiempo?

Base: 2313

Por último analizamos el medio de transporte empleado por los inmigrantes para acceder a su puesto de trabajo. Con gran diferencia el medio más frecuente es el transporte público (41,6%), en especial entre las mujeres (45.6%) y los menores de 30 años (44%). Por nacionalidades latinoamericanos (46%) y africanos (40.4%) son quienes más frecuentemente emplean este medio, al igual que asalariados (43%) y entre ellos quienes no tienen contrato (50.9%) y temporales (43.8%). Aún más frecuente es el uso del transporte público como medio de acceso al trabajo entre quienes no disponen de permiso de trabajo (52,8%).

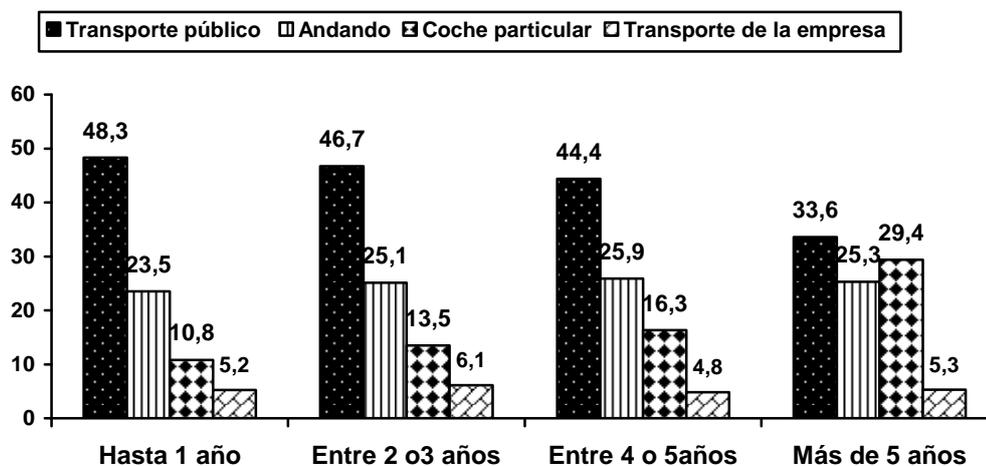
El acceso a pie es el medio empleado por el 25.1% de la muestra, un tercio de las mujeres y los empleados asiáticos (41%). También es muy frecuente entre autónomos con empleados (34,6%) y sin empleados (30,5%), y por quienes no tienen contrato laboral (28,3%).

El coche particular lo emplean el 19.6% de la muestra, en mayor proporción los hombres (25,4%) y los ciudadanos de países de la Unión Europea (36,2%), así como los autónomos con empleados (35,8%) y asalariados con contrato indefinido (27,8%). Por el contrario, sólo un 7.4% de los trabajadores sin permiso de trabajo emplean este medio. Por otra parte, el uso de transporte facilitado por la empresa es muy escaso (5.3% del total de la muestra).

La antigüedad en la residencia en España si parece afectar al medio de transporte de que disponen los inmigrantes. (*Vid.* Gráfico 9.7)

El uso del transporte público disminuye cuanto más tiempo lleva el inmigrante residiendo en España y, por el contrario, aumenta el uso del vehículo propio, lo cual debe entenderse, en parte, como una mejora de medios económicos cuanto más años lleva trabajando en España el inmigrante.

GRAFICO 9.7.
MEDIO DE TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO SEGUN TIEMPO DE RESIDENCIA EN ESPAÑA



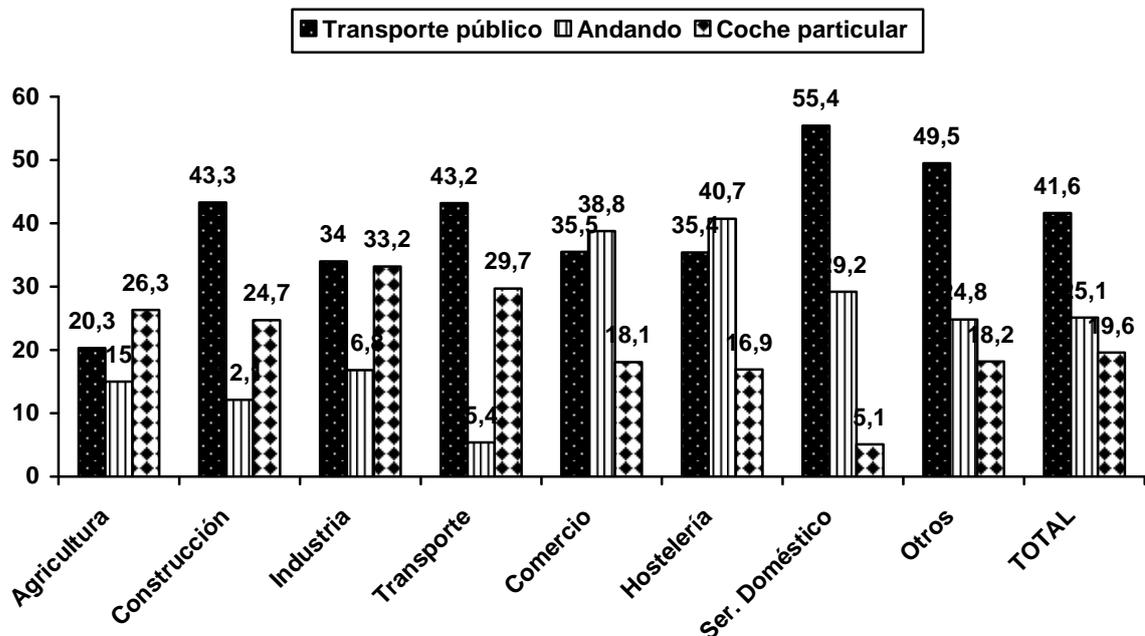
FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007.

P. 27 Habitualmente ¿Qué tipo de transporte o medio utiliza para llegar a su lugar de trabajo?

Los sectores de actividad influyen, por supuesto en las opciones de desplazamiento. Así el transporte de empresa es muy frecuente en la agricultura (21%) para acercar hasta las explotaciones a los trabajadores y prácticamente inexistente en el comercio o la hostelería, cuyos establecimientos están ubicados principalmente en zonas urbanas atendidas por medios de transporte público. Los otros tres medios analizados se reparten por sector de actividad de la siguiente forma (*Vid* Grafico 9.8)

El uso del transporte público es especialmente frecuente entre los trabajadores de servicio doméstico (55,4%), el coche privado para los industriales (33,2%) y desplazamientos a pie entre los ocupados de la hostelería (40,7%) y el comercio (38,8%).

GRAFICO 9.8.
MEDIO DE TRANSPORTE AL LUGAR DE TRABAJO SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD



FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P. 27 Habitualmente ¿Qué tipo de transporte o medio utiliza para llegar a su lugar de trabajo?

9.4. CONCLUSIONES

- Uno de cada dos trabajadores asalariados inmigrantes tiene un contrato temporal o por obra.

- Casi dos de cada diez inmigrantes que trabajan por cuenta ajena no disponen de ningún contrato. Esta situación es aún más frecuente entre las mujeres inmigrantes

- Los sectores de actividad con mayor temporalidad contractual son construcción y agricultura y en los que más proporción de trabajadores sin contrato se encuentra es en el servicio doméstico y la agricultura.

- Cuanto más tiempo de permanencia en España mayor estabilidad laboral. Entre quienes llevan menos de un año sólo el 12% tiene un contrato indefinido, cuatro de cada diez uno temporal y otros cuatro no disponen de contrato alguno. Por el contrario entre los que llevan más de cinco años el 37% dispone de contrato indefinido y sólo uno de cada diez no posee contrato.

- Percibir un salario fijo es entre los inmigrantes la forma más frecuente (80%) de retribución y, en mayor medida en las actividades comerciales y hosteleras.

- La proporción de trabajadores inmigrantes que realizan jornadas cortas, de menos de ocho horas diarias es muy bajo (17%) y son mucho más frecuentes en el servicio doméstico.

- Más de un tercio de trabajadores inmigrantes realizan jornadas de más de nueve horas al día, en particular en la agricultura (48%), construcción (45%) y transporte (40%).

- El tiempo empleado en el desplazamiento al trabajo es especialmente alto en sectores como agricultura y construcción.

- Los ocupados (asalariados o autónomos) de la hostelería y el comercio son quienes más frecuentemente trabajan sábados y domingos y festivos

- Casi uno de cada tres trabajadores inmigrantes realizan su trabajo al aire libre

- Cuatro de cada diez trabajadores inmigrantes emplea el transporte público para desplazarse al trabajo, aún más las mujeres. Por el contrario el vehículo privado lo emplean dos de cada diez, en mayor medida hombres

10. DISCRIMINACIONES Y CONDICIÓN CIUDADANA*

Lo primero que se debe consignar es que los inmigrantes que vienen a España a trabajar de entrada se sitúan en una cierta posición de ciudadanía secundaria: se trasladan a un país que no es el suyo, donde no tienen raíces, donde generalmente no están sus familias, en el que no tienen casas, ni otras propiedades y en el que deben encontrar un trabajo como sea y cuanto antes, para sobrevivir, para ayudar a su familia en el país de origen y, en su caso, para pagar los gastos (o deudas) de su viaje.

Todas estas circunstancias colocan a la mayoría de los inmigrantes en situaciones iniciales de alta vulnerabilidad social. Lo que, lógicamente, se complica si no tienen papeles, y si son objeto de algún tipo de rechazo, discriminación o recelo por parte de la población del país de destino.

Consecuentemente, la posición de ciudadanía de los inmigrantes se encuentra afectada “*ab-initio*” prácticamente por todas las circunstancias de riesgo de la exclusión social (*Vid.* cuadro 10.1). Incluso, entre los inmigran-

*José Félix Tezanos Tortajada

tes que ya están afincados en España persisten elementos de vulnerabilidad y exclusión social en diversos planos que se relacionan con las condiciones de trabajo, los ingresos, la vivienda y la calidad de vida.

Así, según el Informe sobre *Inmigración y Economía española 1996-2006* de la Oficina Economía de la Presidencia del Gobierno, la tasa de temporalidad de los inmigrantes es del 61,4% (el doble que en los trabajadores españoles) y los sueldos que reciben son aproximadamente un 30% más bajos que los de la población de origen¹

A su vez, los datos de nuestra Encuesta indican que solamente un 17,9% de los trabajadores inmigrantes tiene casa propia (lógicamente los que llevan más tiempo afincados), residiendo la mayoría en viviendas de alquiler, que generalmente son ocupadas por varias personas; en concreto, un 30,1% vive en el mismo piso con más de cinco personas y un 49,9% lo hace en viviendas de menos de 80 m², siendo un 5,4% los que declaran residir en casas de menos de 45 m².

10.1) SITUACIÓN LEGAL

Junto a esto es preciso consignar que los datos del GETS perfilan, en lo laboral y en lo que se refiere a las condiciones generales de vida de los trabajadores inmigrantes, una situación de secundarización que se manifiesta incluso en la peor dotación y equipamiento de sus viviendas, respecto a los niveles generales del resto de la población. Por ejemplo, un 73,5% no tienen lavavajillas, un 64,5% no tienen teléfono fijo y un 53,8% carecen de calefacción, mientras que sólo un 35,3% dicen tener ordenador

¹ Oficina Económica de Presidencia del Gobierno, *Inmigración y Economía española 1996-2006*, noviembre 2006, pág. 17.

y un 28,1% conexión a Internet. Proporciones todas ellas que empeoran significativamente entre los africanos y entre los llegados a lo largo del último año.

La mayor parte de los trabajadores inmigrantes –un 72,4%– llegó a España sin permiso de trabajo y muchos tuvieron inicialmente dificultades para encontrar un primer empleo. De hecho, un 22,4% de los encuestados, pese a que se trataba de una Encuesta a población activa en sentido estricto, reconoció que no tenía permiso de trabajo en el momento de hacerse el estudio, al tiempo que, de aquellos que estaban trabajando, sólo el 91,9% estaba dado de alta en la Seguridad Social. Es decir, aun con las cautelas que suelen manifestarse en Encuestas como la que realizamos, una parte muy apreciable de los trabajadores inmigrantes –casi un tercio– se ve afectado por problemas de irregularidad laboral; ello sin contar los sectores de la economía sumergida y no legal que no fueron considerados en nuestra investigación (actividades irregulares, ventas callejeras, prostitución, etc.).

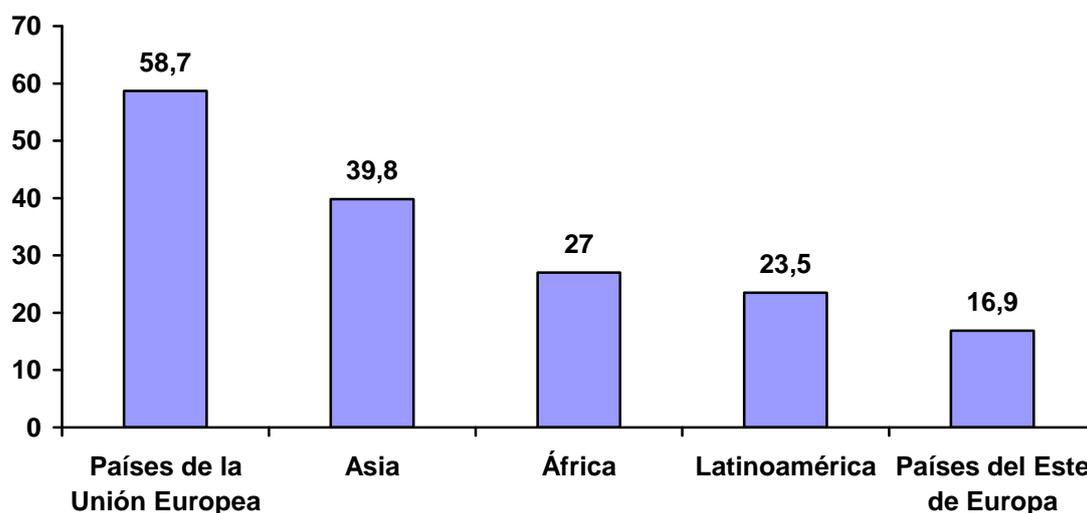
A su vez, de aquellos que están trabajando sólo un 27,4% tiene contratos indefinidos. Un 49,3% están realizando trabajos temporales o por obra y un 19,7% no tiene ningún tipo de contrato, junto a otro 3,6% que no proporcionó respuesta a esta cuestión.

Junto a este primer rasgo de “precarización” laboral y de significativa incidencia de carencias legales, una característica adicional de la población activa extranjera –y conectada a sus propias necesidades vitales apremiantes– es la intensidad de su actividad laboral: un 11,1% de los inmigrantes realiza más de un trabajo, efectuando un promedio de 8,37 horas diarias (8,44 entre los africanos y un 8,70 entre los asiáticos),

ascendiendo a un 8,9% los que declaran realizar jornadas de más de diez horas diarias. Asimismo, un 57,9% manifestó que durante los dos últimos meses había trabajado habitualmente los sábados y un 34,5% los domingos. Es decir, una alta proporción de trabajadores inmigrantes no sólo se mueven en las fronteras de la legalidad laboral, sino que en general tienen altas tasas de pluriempleo y realizan habitualmente “horas extra”.

Los trabajadores extranjeros afincados en España presentan peculiaridades que se conectan con sus trayectorias vitales, sus zonas de procedencia y la naturaleza de los motivos por los que se han desplazado a España. Esto da lugar a que su situación de “legalidad” laboral varíe notablemente según las zonas de origen (*Vid.* gráfico 10.1).

GRÁFICO 10.1
INMIGRANTES QUE TENÍAN PERMISO DE TRABAJO CUANDO LLEGARON A ESPAÑA
POR ZONAS DE PROCEDENCIA
%



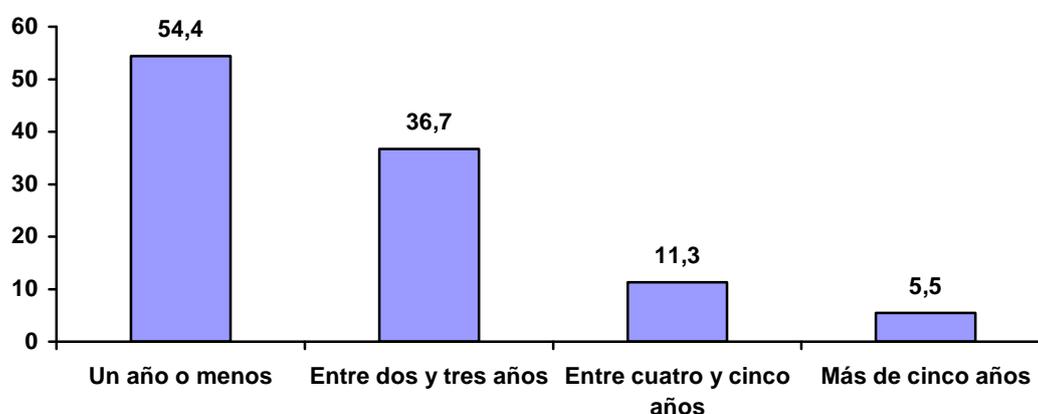
FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: Cuando llegó Ud. a España, ¿tenía permiso de trabajo?

El contraste es notable entre los activos procedentes de los países de la Unión Europea, que en su mayoría (58,7%) tienen permisos de trabajo regulares desde el primer momento que llegan a España, hasta los latinoamericanos y los extranjeros procedentes de países del Este de Europa, de los que solamente una minoría tienen los papeles en regla al llegar: un 23,5% de latinoamericanos y un 18,9% de europeos del Este.

Lógicamente, la situación de los trabajadores extranjeros tiende a legalizarse progresivamente con el paso del tiempo (*Vid.* gráfico 10.2), de forma que entre aquellos que llevan más de cinco años en España solamente un 5,5% no tienen todavía sus permisos de trabajo en regla.

GRÁFICO 10.2
INMIGRANTES QUE NO TIENEN PERMISO DE TRABAJO EN ESTOS MOMENTOS, SEGÚN
LOS AÑOS QUE LLEVAN RESIDIENDO EN ESPAÑA
 %



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: ¿Tiene Ud. permiso de trabajo en estos momentos?

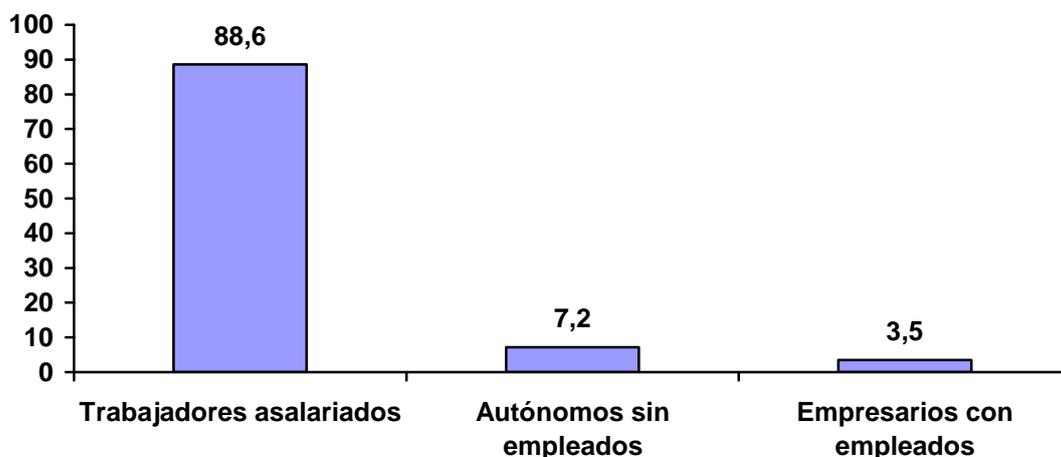
Sin embargo, el hecho de que entre aquellos que llevan entre dos o tres años persista un 36,7% que no tiene permisos y un 11,3% entre los que llevan entre cuatro y cinco años, demuestra que estamos ante ciclos de

“alegalidad” en el trabajo bastante dilatados en el tiempo, especialmente entre aquellos trabajadores que proceden, precisamente, de países y zonas que durante los últimos años están aportando importantes contingentes de población activa.

10.2) SITUACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

La mayor parte de los trabajadores extranjeros que vienen a España lo hacen con intención de encontrar lo antes posible un trabajo con el que cubrir sus necesidades. Por ello, la mayoría de estos trabajadores, aunque tengan títulos y profesiones, no piensan inicialmente en establecerse por su cuenta. De momento, tienen que sobrevivir, atender a las necesidades de sus familias y amortizar los gastos de su desplazamiento. Esto hace que los extranjeros activos sean muy mayoritariamente trabajadores asalariados (*Vid.* gráfico 10.3).

GRÁFICO 10.3
ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES
%

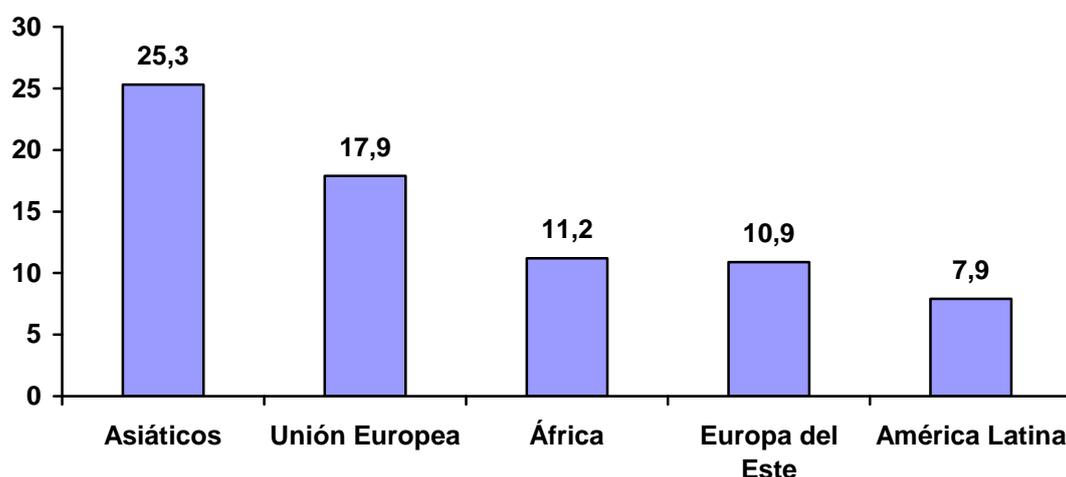


FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

Sin embargo, también en este aspecto existen patrones bastante diferenciados según las zonas de procedencia (*Vid* gráfico 10.4). Así, entre los asiáticos existe una proporción muy superior de autónomos y empresarios con asalariados (un 25,3% respecto a un 10,7% en la media). A su vez, el menor contingente de autónomos y empresarios con asalariados se da entre los africanos (11,2%), entre los europeos del Este (10,9%) y, sobre todo, entre los latinoamericanos.

GRÁFICO 10.4
INMIGRANTES AUTÓNOMOS Y EMPRESARIOS POR ZONA DE PROCEDENCIA
%



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

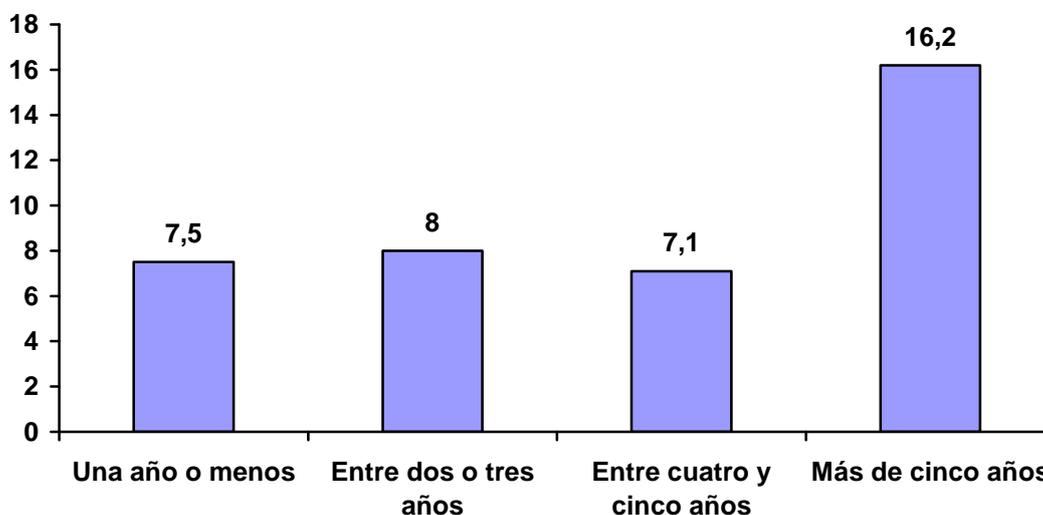
Posiblemente, en algunos de estos casos, la condición de autónomos (sin empleados) venga forzada por las condiciones de contratación en determinados sectores de actividad, como la construcción. Por eso, adquiere mayor relieve que en el caso de los latinoamericanos, los africanos y los europeos del Este no exista una proporción superior al 3% de empresarios con asalariados. Circunstancia que, sin embargo, sí se da

entre los asiáticos en un 15,7% de los casos, y entre los europeos de la UE, pero en mucho menor grado (un 6%).

Esto indica que una parte significativa de la inmigración asiática tiene un carácter comercial y empresarial que nos sitúa ante una casuística laboral diferente a la de los restantes inmigrantes.

Lógicamente, el transcurso del tiempo es un factor que también posibilita que algunos inmigrantes emprendan negocios y actividades económicas por cuenta propia (*Vid.* gráfico 10.5).

GRÁFICO 10.5
EVOLUCIÓN DE LOS ÍNDICES DE DESALARIZACIÓN DE LOS INMIGRANTES, SEGÚN
LOS AÑOS DE RESIDENCIA EN ESPAÑA
 (% Total de autónomos y empleadores)



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: ¿Cuál es su situación de trabajo actual (o en su último trabajo si actualmente está en paro)?

Sin embargo, no deja de llamar la atención el hecho de que los niveles de asalarización de la población activa extranjera se mantengan prácticamente estables, en torno al 91%/92% durante los cinco primeros

años de permanencia en España y que solamente entre aquellos que llevan residiendo más de cinco años aumente apreciablemente la proporción de no asalariados (autónomos y empresarios), hasta alcanzar una cifra del 16,2%.

Es posible, no obstante, que en esta dinámica se traduzca también un cambio en el tipo de inmigrantes llegados, precisamente, en los años en los que en mayor grado han aumentado los flujos de inmigración procedentes de determinados países.

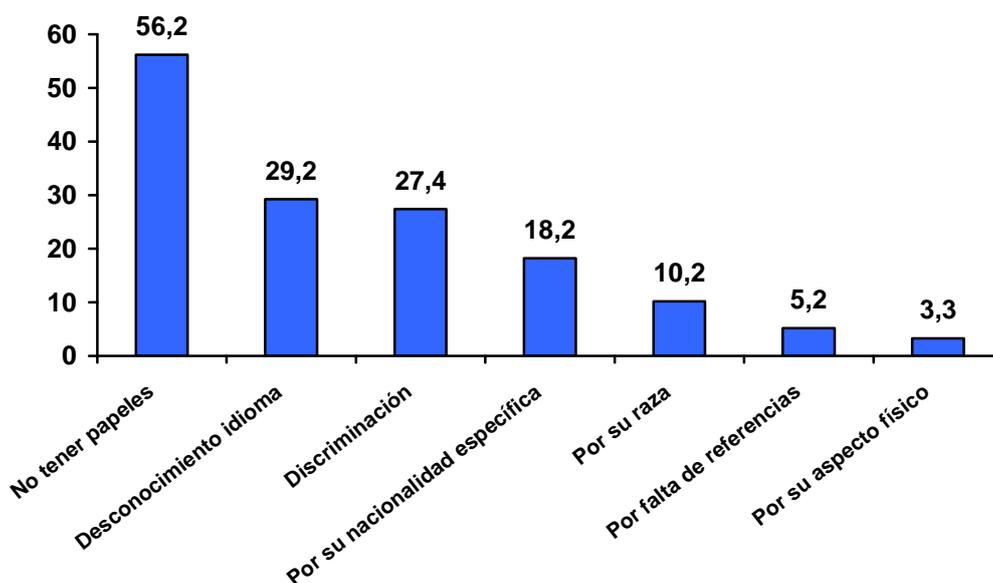
10.3) DISCRIMINACIONES LABORALES

Un rasgo importante caracterizador de las condiciones de los trabajadores inmigrantes afincados en España es que sus trayectorias laborales muestran un cierto contexto general de dificultades desde el primer momento. De hecho, amén de las carencias contractuales y de permisos de trabajo ya consignadas, un tercio de los encuestados (un 32,3%) manifestó que han tenido dificultades para encontrar trabajo por el hecho de ser extranjeros. Por eso, posiblemente, la vía más habitual para encontrar trabajo es a través de “amigos o familiares”, como ocurre en el 62,7% de los casos. Lo cual revela la importancia que tienen las redes sociales y los contactos previos en la actual dinámica de los procesos migratorios laborales. De hecho, como se analiza en otro lugar de este Informe, sólo un 8,9% de los inmigrantes actualmente empleados encontraron el trabajo que tienen “buscando en empresas”, mientras que un 6,5% lo encontraron a través de anuncios en el periódico, y otro exiguo 4,1% a través de una Empresa se Trabajo Temporal.

Los principales problemas que manifiestan haber encontrado los trabajadores inmigrantes, por el hecho de ser extranjeros (así lo sostiene un

tercio), han consistido en no tener papeles, en el desconocimiento del idioma y en discriminaciones (*Vid.* gráfico 10.6).

GRÁFICO 10.6
PRINCIPALES PROBLEMAS QUE CONSIGNAN LOS TRABAJADORES INMIGRANTES
QUE HAN TENIDO PROBLEMAS PARA ENCONTRAR UN EMPLEO POR EL HECHO DE
SER EXTRANJEROS
 (Base 32,3%)

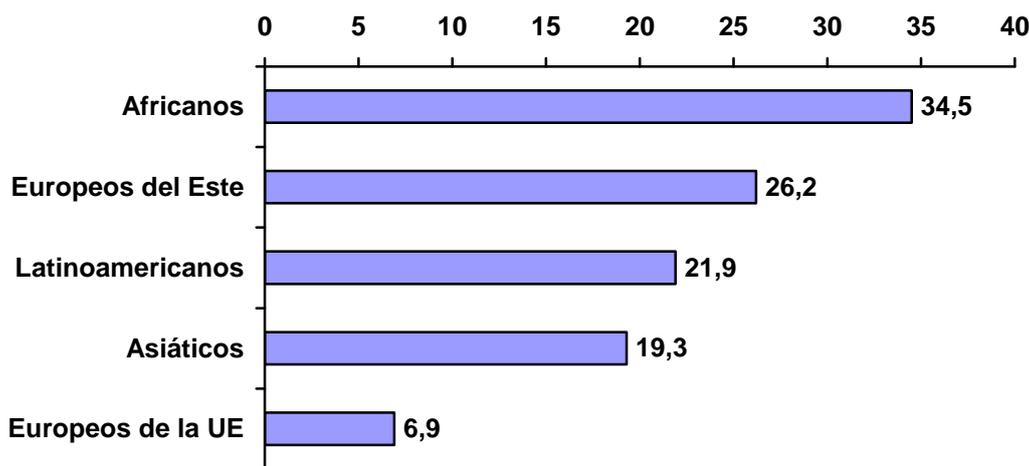


FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: ¿De qué tipo han sido los problemas que ha tenido por el hecho de ser extranjero?

Más en concreto, un 23,5% declara que le han llegado a negar algún trabajo por el hecho de ser extranjero, proporción que asciende al 34,5% en el caso de los africanos y al 29,3%, como promedio, entre los que han llegado a España en el último año, siendo los africanos últimamente llegados también los que en mayor grado han tenido problemas para encontrar empleo por el hecho de ser extranjeros (un 35,5%). Lo cual parece indicar que están aumentando las actitudes de recelo y rechazo, especialmente hacia los inmigrantes procedentes de África, perfilando una cierta escala de la discriminación en la forma que se indica en el gráfico 10.7.

GRÁFICO 10.7
TRABAJADORES EXTRANJEROS A LOS QUE LES HAN NEGADO ALGÚN TRABAJO POR
SER EXTRANJEROS POR ZONAS DE PROCEDENCIA
%



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

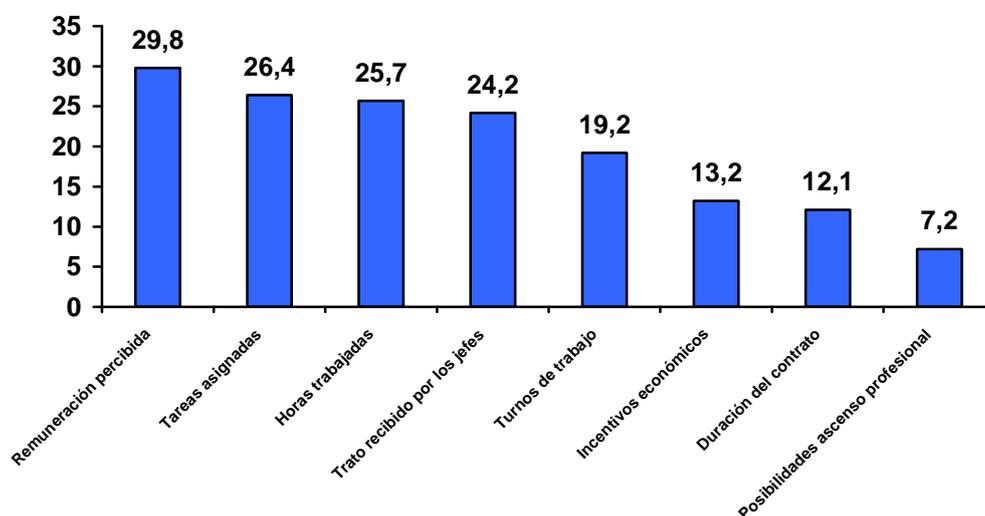
PREGUNTA: ¿Le han negado a Ud. algún empleo por ser extranjero?

A su vez, los más discriminados parecen ser los menores de 30 años (26,7%) y aquellos que trabajan en la agricultura (42,9%) y en los transportes (40,5%).

Sin embargo, las actitudes de racismo o rechazo que los inmigrantes han detectado en sus trabajos, en algún momento de su estancia en España, y por el hecho de ser extranjeros, han afectado solamente a una pequeña parte de los inmigrantes y aparentemente solamente en casos particulares, aunque en unas proporciones que empiezan a ser significativas entre los africanos.

La mayoría de los trabajadores inmigrantes con empleo declaran que no experimentan discriminaciones laborales respecto a los trabajadores de su empresa de origen español. Entre aquellos que han experimentado discriminaciones (un 12,9% en total y un 17,6% entre los africanos), las discriminaciones consignadas se refieren principalmente a la remuneración percibida (29,8%), a las tareas asignadas (26,4%), las horas trabajadas (25,7%), el trato recibido por los jefes (24,2%), los turnos de trabajo (19,2%), los incentivos económicos (13,2%), la duración del contrato (12,1%) y las posibilidades de ascenso profesional (7,2%) (*Vid.* gráfico 10.8).

GRÁFICO 10.8
DISCRIMINACIONES LABORALES RECIBIDAS EN EL TRABAJO POR LA POBLACIÓN
OCUPADA EXTRANJERA
 (Base: 12,9%)
 %

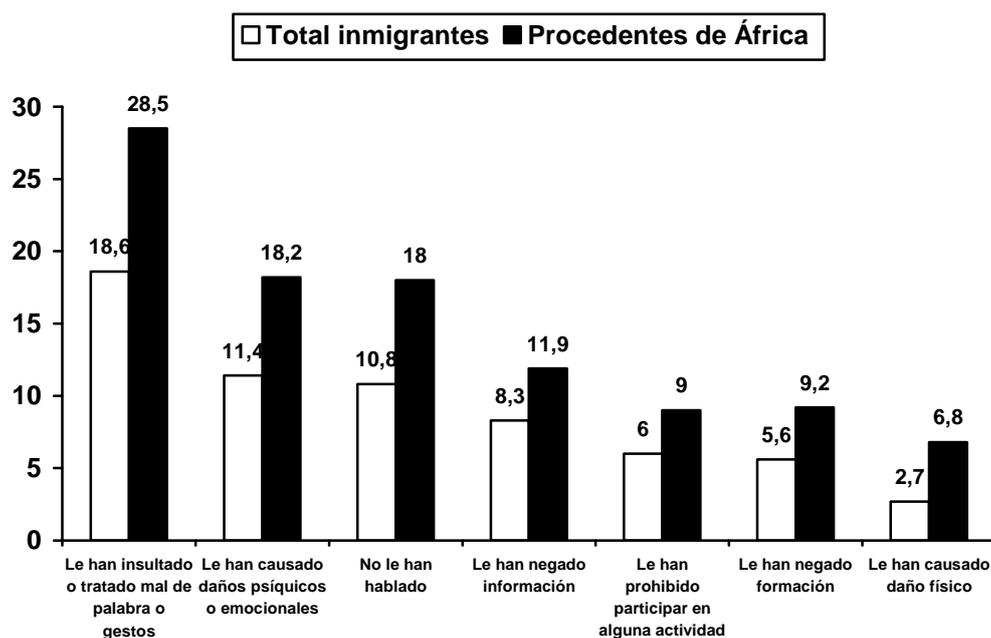


FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007.*

PREGUNTA: Durante el último año, ¿ha experimentado, en su lugar de trabajo, discriminaciones laborales con respecto a los trabajadores de origen español? ¿En qué aspectos?

Las reacciones negativas se refieren principalmente a los modos de ser tratados (18,6%), al distanciamiento psíquico o emocional (11,4%) y a las carencias de comunicaciones en sí (10,8%) (*Vid.* gráfico 10.9).

GRÁFICO 10.9
TRABAJADORES INMIGRANTES QUE ALGUNA VEZ EN SU TRABAJO EN ESPAÑA, POR SER EXTRANJEROS, HAN SUFRIDO DETERMINADAS CONDUCTAS
 %



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

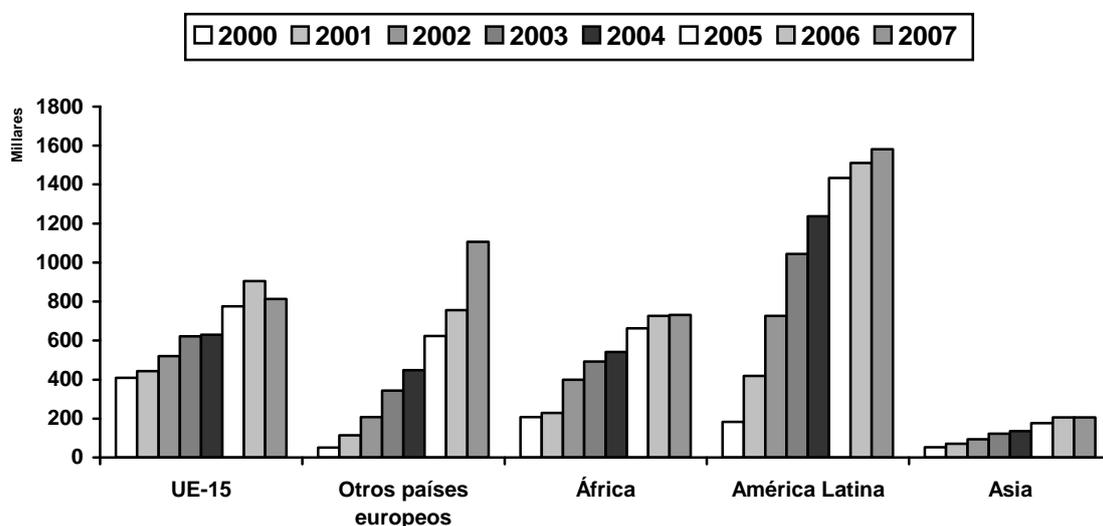
PREGUNTA: Alguna vez en su trabajo en España, por ser extranjero...

En definitiva, los datos de nuestra investigación parecen indicar que los elementos de rechazo y racismo no tienen una incidencia acusada entre la mayoría de la población inmigrante, pero empiezan a constatarse situaciones de cierta gravedad que están afectando especialmente a los últimos que han llegado, y más en particular a las personas procedentes de África.

Plausiblemente algunas de las tendencias de secundarización social, laboral y económica y de mayores dificultades para encontrar trabajo que

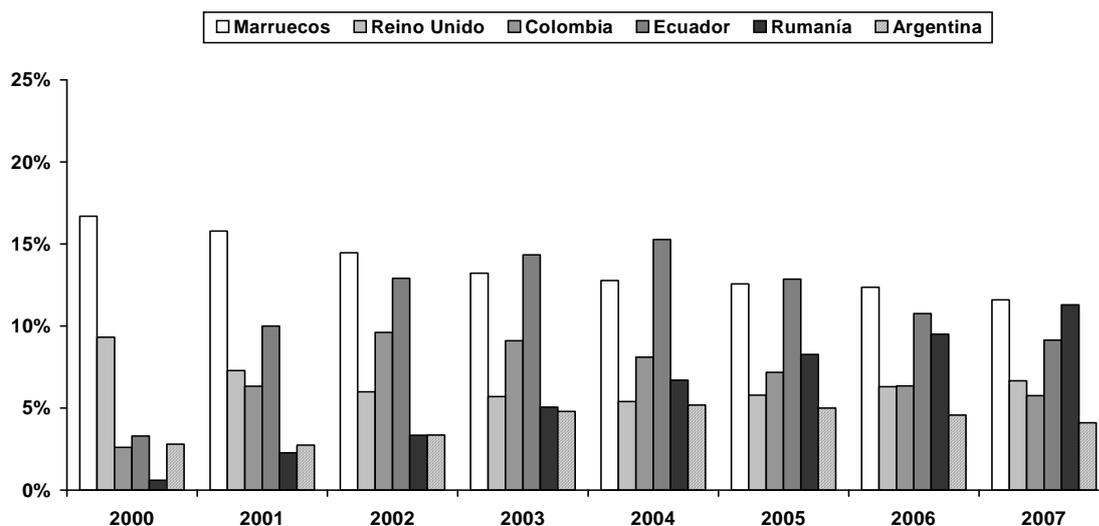
se detectan, según las zonas de procedencia, expliquen la evolución que se está produciendo en la propia composición de la población inmigrante residente en España (*Vid.* gráficos 10.10 y 10.11), perfilando una cierta dinámica de sustitución o de modulación de la presencia de ciertos núcleos de población, que hace pocos años llegaron a tener un mayor peso proporcional en el conjunto de la población extranjera residente en España.

GRÁFICO 10.10
EVOLUCIÓN DE LA PROCEDENCIA DE LOS EXTRANJEROS AFINCADOS EN ESPAÑA



FUENTE: INE. *Anuarios Estadísticos de España y Padrones Municipales*, varios años

GRÁFICO 10.11
PRINCIPALES PAÍSES DE PROCEDENCIA DE LOS EXTRANJEROS RESIDENTES EN ESPAÑA
%



FUENTE: *Anuarios estadísticos de España y Padrones Municipales*, varios años.

En el caso concreto de la población magrebí, que ha llegado a alcanzar cifras muy notables (con 519.811 marroquíes y 44.432 argelinos en 2007), se están produciendo inflexiones en las llegadas durante los últimos años que, verosímilmente, obedecen a raíces complejas, algunas de ellas conectadas a circunstancias ideológico-políticas internacionales y cuyo resultado paralelo está siendo un mayor aumento de la proporción de inmigrantes procedente de América Latina y de algunos países europeos concretos, como Rumania. Por ejemplo, en el año 2000 los africanos suponían un 22,4% de la población extranjera en España, habiendo descendido al 16,3% en 2007, mientras que los procedentes de América Latina han aumentado desde el 19,8% al 35,3% en este mismo período.

En su conjunto, pues, podemos decir que se están produciendo tres tendencias significativas, en la evolución de la población extranjera asentada en España: en primer lugar, una “desafricanización” (sobre todo desmagrebización), en segundo lugar, una “latinoamericanización” y, en tercer lugar, una “europeización”, pero no respecto a ciudadanos de la antigua Europa de los 15 (bastantes de ellos jubilados), cuyo número tiende

incluso a decrecer en los últimos años, sino de ciudadanos de la Europa del Este (sobre todo, rumanos y en menor grado polacos) (*Vid.* gráfico 10.10).

El resultado al que apuntan muchas de las tendencias consignadas perfilan un panorama de claro-oscuros y de progresiva falta de concordancia entre las expectativas y necesidades de partida de muchos inmigrantes y las perspectivas reales de acogida laboral y de integración social y económica que existen, y van a existir, en países como España, a partir de las posibilidades de su situación económica real y de una dinámica concreta como la que aquí hemos analizado y que, al final, puede acabar dando lugar a frustraciones personales y a traslados geográficos que, en mayor grado que ahora pueden tender a desembocar en situaciones carenciales de nuevo tipo y de diferente ubicación.

Todo lo cual parece avalar los análisis y previsiones que hemos realizado en otros lugares sobre las tendencias hacia una mayor interrelación entre la problemática de la inmigración y la de la exclusión social; conexión que, de alguna manera, puede alterar las bases y fundamentos de nuestros modelos sociales de convivencia y los mismos supuestos de la noción moderna de ciudadanía, como referencia de igualdad y de oportunidades de participación y adecuada integración para todos aquellos que viven en unos mismos territorios.

CUADRO 10.1
CONDICIONES DE CIUDADANÍA Y RIESGOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL ENTRE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN ESPAÑA

	Papeles, legalización (ciudadanía legal)	Derechos políticos y de participación (ciudadanía política)	Ciudadanía social				Otros aspectos	
			Trabajo	Derechos sociales (prestaciones)	Vivienda	Ingresos	Redes sociales Familia	Cultura Razas
Riesgos altos de exclusión	Sin papeles	- Sin derechos (africanos, latinoamericanos, europeos del Este, asiáticos)	- Secundarización - Precarización - Parados	- Según circunstancias	- Sin vivienda - Hacinados	- Limitados - Endeudados - Sin ahorros o fortuna previa	- Separados - Pendientes de reagrupamientos familiares	- Repudio/rechazo racial o cultural - Discriminaciones - Lengua
Riesgos bajos o medios de exclusión	Con papeles	- Derechos parciales (países europeos y con convenios de reciprocidad)	- Con empleos estables	- Equiparados	- Con vivienda	- Con ingresos Razonables o suficientes	- Con familias - Con redes sociales de apoyo (conocidos, familiares, etc.)	- Lengua y cultura similares - Aceptación razonable

11. SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SALUD*

Todo trabajo entraña riesgos. Evaluar éstos por parte del empresario y percibirlos por parte de los trabajadores es la mejor manera de evitar que los riesgos presentes en el lugar de trabajo se materialicen en accidentes o enfermedades.

Pero no todas las ocupaciones conllevan el mismo grado de peligrosidad. Un análisis desagregado de la composición de los sectores productivos que ocupan a los trabajadores inmigrantes muestra que los sectores que absorben más mano de obra extranjera son la construcción, el servicio doméstico y la hostelería.

*Pilar Nova Melle

11.1 RIESGOS PARA LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Sin minusvalorar otras actividades en las que también pueden estar presentes los inmigrantes, se ha de enfatizar en que los inmigrantes ocupan puestos de trabajo de mayor riesgo, en los que la incidencia cuantitativa y cualitativa de los accidentes es mayor.

¿Cómo perciben los trabajadores inmigrantes los riesgos existentes en su trabajo?

Los trabajadores inmigrantes, en general, no perciben que en su trabajo existan grandes riesgos. Así lo considera el 69,9% de los encuestados. En general son las mujeres las que menos percepción del riesgo en el trabajo tienen; un 80,4% considera que en su lugar de trabajo actual no existen riesgos para su salud. Este elevado porcentaje se debe a que un buen número de mujeres inmigrantes trabajan en el servicio doméstico, hostelería y comercio, donde las tareas a realizar no son muy diferentes a las que desarrollan en sus propios hogares.

Sin embargo, llama la atención el que un 61,7% de los varones tampoco perciban riesgos en su trabajo, considerando que en el caso de los hombres si ocupan puestos de trabajo con alto riesgo como es la construcción, en la que trabajan el 40,3% de los inmigrantes varones encuestados.

En cuanto a la edad son los más jóvenes, el tramo de edad entre 18 y 29 años, los que menos impresión de riesgo en el trabajo tienen, así

contesta un 73,3 %. Esta respuesta no guarda relación con el hecho de ser inmigrante, la población trabajadora española más joven tampoco percibe el riesgo en el trabajo.

El siguiente tramo de edad en respuesta de no percepción de riesgo en el trabajo es el de los más mayores, de 46 a 60 años, con un 72,9% de respuestas. En este caso se debe a la confianza en el trabajo que se va adquiriendo con los años de desempeño.

En relación al habitat, es en el medio urbano donde menor percepción de riesgo en el trabajo existe (71,6%). Las empresas en la ciudad disponen, en general, de mayores medios como: botiquín, equipos de protección individual (EPI'S), etc, aunque la obligatoriedad no discrimina por habitat, puede influir también la posibilidad de una inspección de trabajo y otros motivos.

Mientras que en el medio rural, hay que considerar que no todos los trabajadores se dedican a tareas agrícolas que no implican maquinaria sino mano de obra intensiva, por tanto se presentan como más “naturales”, sino que hay variedad de actividades con utilización de maquinaria, productos tóxicos, etc. las respuestas indican que el riesgo es más percibido. Así lo manifiesta un 29% de los trabajadores inmigrantes en el medio rural, afirman que en el lugar donde trabajan hay riesgos para su salud frente a un 27% de los trabajadores urbanos.

Por continente de origen de los inmigrantes, son los trabajadores procedentes de Asia los que tienen menor percepción de riesgo en su trabajo, un 81,9% así lo manifiesta. Esto se debe a que se ocupan

fundamentalmente en el sector comercio y, aunque desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales no hay que menospreciar la presencia de riesgos en ningún sector, es indudable que en el sector comercio existen comparativamente menos riesgos laborales que en otros sectores como la industria o la construcción, es lógico que así sea percibido por los propios trabajadores.

Existe una menor percepción del riesgo entre los inmigrantes que están trabajando (70,1%) que entre aquellos que buscan trabajo (68,9%).

Por actividad laboral son los asalariados los que piensan que en su trabajo hay riesgos (28,9%), si bien son muy próximos a esta percepción los autónomos con algún empleado (28,4%).

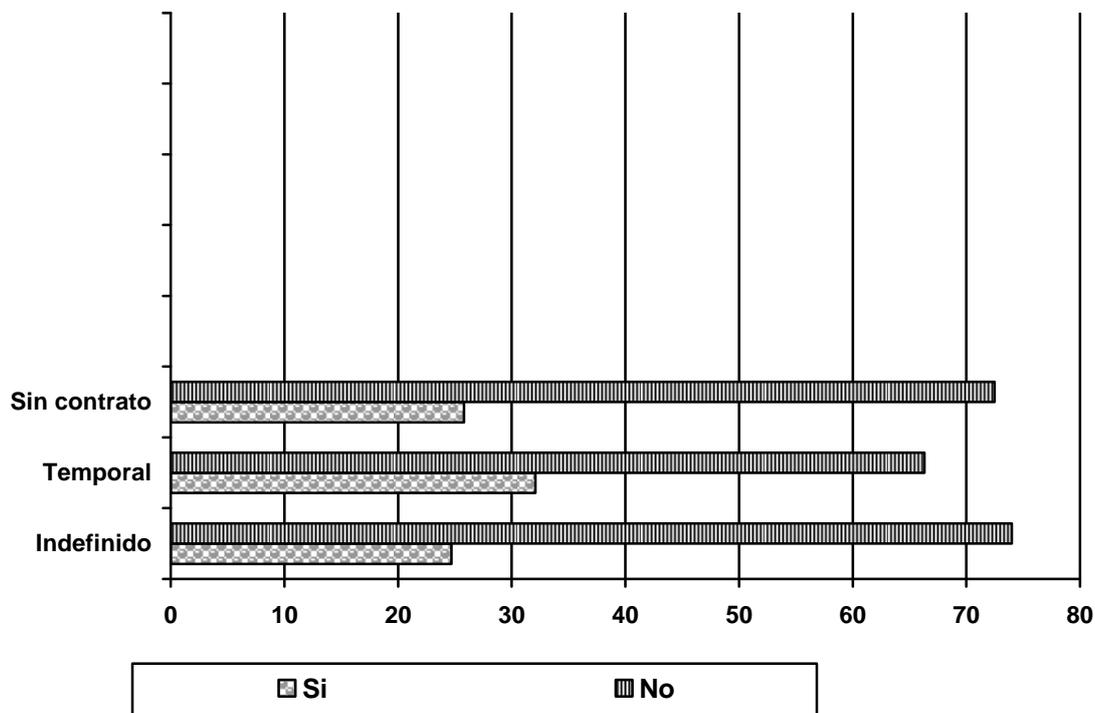
Por tipo de contrato las respuestas obtenidas en relación a percepción de riesgos en su puesto de trabajo han sido:

Desde hace décadas, todos los estudios sobre accidentes de trabajo realizados por los sindicatos confirman la relación existente entre el tipo de contratación y el índice de accidentalidad, siendo los contratos temporales los que arrojan mayor porcentaje de accidentes. Aquí se puede comprobar que a pesar de esos resultados, los trabajadores con contratos temporales parecen percibir el riesgo en el trabajo en mayor medida que otras modalidades contractuales.

El trabajador con contrato indefinido rota menos, conoce más su trabajo y por tanto, se autoconfía más. A ello hay que añadir que los trabajadores temporales y sin contrato, son trabajadores con unas

relaciones laborales más precarias, de ahí que desarrollen actividades con más peligro y eso se refleja en su percepción del riesgo.

GRÁFICO 11.1
RELACION ENTRE EL TIPO DE CONTRATO Y LA PERCEPCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO



FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.18 En el lugar donde trabaja actualmente, ¿cree que existen riesgos para su salud?

Base: 2313

Sin embargo no existe ninguna diferencia a la hora de establecer una relación entre la percepción de riesgos en el trabajo y la tenencia o no de permiso de trabajo, contestando afirmativamente y prácticamente igual los inmigrantes con permiso de trabajo (28,3%) y los inmigrantes sin permiso de trabajo (28,4%).

Por Comunidades Autónomas destaca de manera importante la región de Murcia, en esta zona un 64% de los trabajadores inmigrantes perciben la existencia de riesgos en su trabajo, seguida de la comunidad de

Castilla-León con un 40,7% y Valencia con un 32,1%. A continuación con valores prácticamente iguales Extremadura y Cataluña con un 30,8% y un 30,7% respectivamente. De forma muy similar responden los trabajadores inmigrantes de Navarra con un 26,7% y Asturias con un 26,3% seguido del País Vasco con un 25,9% y Andalucía con un 25,7%.

Menos de una cuarta parte de los trabajadores inmigrantes perciben el riesgo en el trabajo la Comunidad de Madrid (22,7%), Canarias (22,6%), Galicia (21,4%), Baleares (20,4%), La Rioja (20%) y en último lugar en percepción de riesgos por Comunidad Autónoma se sitúa Castilla-La Mancha con un 17,6%.

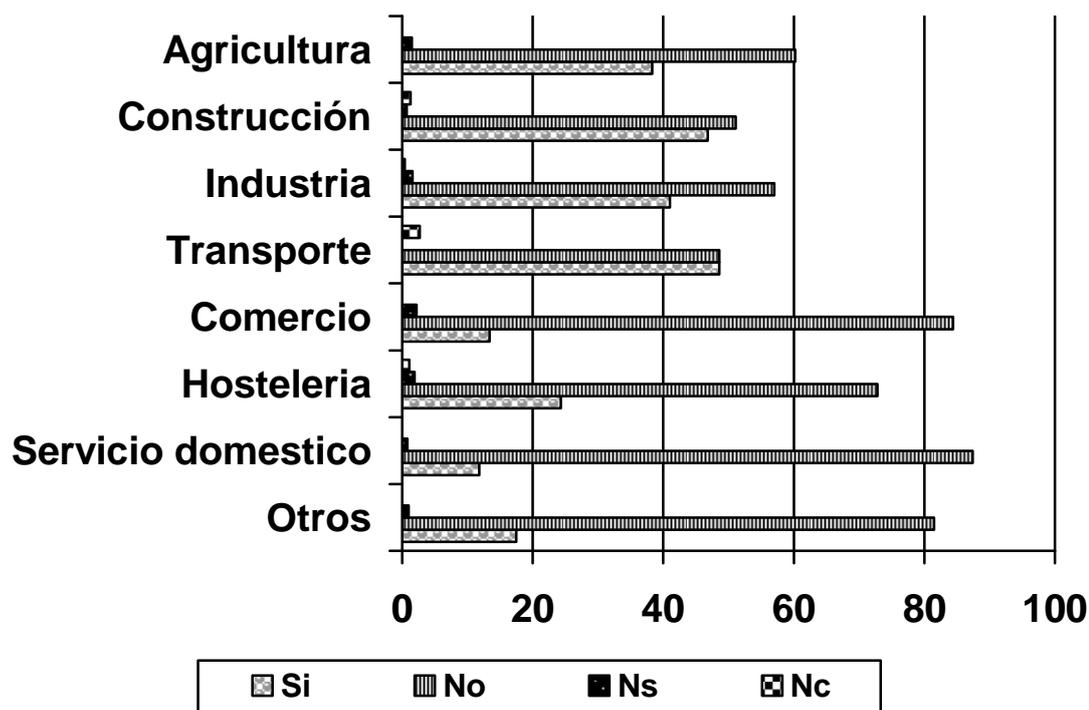
Se debe tener en cuenta que Murcia aporta una de las cifras mayores de trabajadores no cualificados entre los encuestados (un 79%). Castilla-León es la Comunidad con más trabajadores en la construcción un 32,2% de las respuestas obtenidas por sector y comunidad.

Con el fin de incidir más en el desarrollo de la cultura preventiva en los diferentes sectores ocupacionales, es interesante conocer de forma comparativa el nivel de percepción del riesgo de los trabajadores que se ocupan en los mismos. El siguiente gráfico lo muestra:

Por actividad económica son los trabajadores del transporte los que mayoritariamente perciben riesgos en su trabajo (48,6), seguidos de los empleados de la construcción (46,8%) y de la industria (41%), desciende la percepción de riesgos sensiblemente en la agricultura (38,3%) y se produce un gran descenso porcentual en aquellas profesiones consideradas

erróneamente poco peligrosas; la hostelería (24,3%), el comercio (13,4%) y los servicios domésticos (11,8%).

GRÁFICO 11.2
PERCEPCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO POR OCUPACIONES



FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P 18. En el lugar donde trabaja actualmente, ¿cree que existen riesgos para su salud?

Base: 2313

Curiosamente los trabajadores con más años de permanencia en España perciben más el riesgo que conlleva determinados trabajos para su salud, así responde un 31,7% de los que llevan más de cinco años en España frente al 23,5% que responde de la misma manera pero que llevan en España un año o menos.

Tal vez este incremento de la percepción de riesgos se deba a las campañas de fomento de la prevención en el trabajo realizadas tanto por los

sindicatos como por las administraciones públicas, lo cual se podría interpretar como una absorción, muy lenta pero real, de la cultura de la prevención.

A todos aquellos trabajadores que han respondido percibir riesgos en su trabajo, 654 en total sobre una muestra de 2313, es decir un 28,3% de los inmigrantes entrevistados, para averiguar como se concreta la percepción se les pregunta de forma abierta que tipifiquen cuales son principalmente esos riesgos.

La cifra mayor de respuestas por sexo corresponde a los varones, 472 sobre 182 mujeres, en cifras absolutas. Como se ha visto anteriormente por intervalos de edad la mayor percepción de riesgo esta en edades intermedias; 361 de los entrevistados de 30 a 45 años consideran que existen riesgos concretos en su lugar de trabajo. Si nos atenemos a los riesgos citados por los trabajadores inmigrantes y tomando los cinco primeros más repetidos en las respuestas, tenemos: caídas de altura 35,9%, cortes y pinchazos 31,7%, golpes 31,2%, caídas de objetos 22,9% y sobreesfuerzos por carga 17,4%. Como se puede comprobar todos los riesgos percibidos corresponden a trabajos manuales no cualificados. Además, el riesgo más citado es a su vez el que más gravedad entraña en caso de materializarse en accidente: las caídas de altura.

En un segundo grupo en orden de importancia por citación están: caídas al mismo nivel 15,6%, quemaduras 13,1% desplome/derrumbamiento 12,4%, exposición al sol 9,5% y aplastamiento por maquinaria 8,3% . Una vez más se demuestra que los trabajadores inmigrantes realizan tareas poco cualificadas, por tanto con mayor riesgo, a pesar de que la percepción del mismo sea baja.

Sin apenas significación estadística se cita: la manipulación de productos tóxicos 7,5%, contactos eléctricos 6,6%, proyección de partículas 6,3%, atracos y agresiones 5,4 %, accidentes de tráfico 5,2 %, incidencias del tiempo 4,7%, atropellos 3,5%, daños por animales 2,6 %, explosiones 2,4 %, e incendios 1,8%. Además de ser poco significativas estas cifras hay que tener en cuenta que recogen todo tipo de casuística no achacable necesariamente a la condición de inmigrante como son los incendios, los atracos, etc.

La existencia de riesgos es más percibida en el ámbito rural que en el urbano, a pesar de que los valores en las respuestas por tipo de riesgo apenas se producen diferencias salvo en accidentes de tráfico que la percepción es casi el doble en el medio urbano (7,7%) con respecto al medio rural (3,7%). Por continente de origen cabe destacar el 38,9% de los africanos que citan las caídas de altura, sin duda se debe a que están empleados fundamentalmente en la construcción.

Tomando las respuestas más significativas aportadas por los entrevistados de forma espontánea, se pueden establecer varios perfiles en función del riesgo percibido.

Estos perfiles se deben leer con la cautela que conlleva una pregunta con multirespuesta.

Diferentes perfiles laborales en función de la percepción del tipo de riesgo en el trabajo:

- Percepción del riesgo de Caídas de altura:

Hombre (43,2%) de 18 a 29 años (37,2%) proceden fundamentalmente de países europeos no comunitarios (46%) seguidos de países africanos (38,9%), trabajan en la construcción (68,3%) son asalariados con contrato por obra (41%) o sin contrato de trabajo (37,5%), el 41,5% no tiene permiso de trabajo, desarrollan su actividad en el medio urbano (38,7%) , tuvieron problemas para encontrar empleo por ser extranjeros (38,5%) y desde hace cuatro o cinco años residen en España (39,2%).

- Percepción del riesgo de Cortes y pinchazos:

Mujer (34,1%) de 30 a 45 años (32,7%), proceden de países miembros de la Unión Europea (41,3%), trabajan en un medio urbano (34,7%), con contrato temporal (31,8%) y con permiso de trabajo (31,8%), se emplean sobre todo en la hostelería (50%), tuvieron problemas para encontrar empleo por el hecho de ser extranjeros (35,3%) y llevan residiendo en España entre dos o tres años (36,8%).

- Percepción del riesgo de Golpes:

Hombre (33,3%) de 18 a 29 años (34,6%) de un habitat urbano (32,3%), procedentes de la Europa no comunitaria (35,5%) son asalariados (32,1%) sin contrato de trabajo (34,6%), sin permiso de trabajo (32%), trabajan fundamentalmente en la construcción (39,7%) , llevan entre dos o tres años de permanencia en España (35,5%) y tuvieron problemas para encontrar empleo por el hecho de ser extranjeros (31,5%).

- Percepción del riesgo de Sobre esfuerzo por carga:

Mujer (20,9%), de entre 30 y 45 años de edad (18,3%), del medio rural (18,2%) proveniente de países de la Unión Europea (19,6%) trabajan como asalariados (18,2%) con contrato temporal por obra (20,4%) declarando tener permiso de trabajo un 19,4%, Es en el sector primario donde trabajan fundamentalmente (39,2%), tuvieron problemas para encontrar trabajo por ser extranjeros(20,3%) y lleva en España entre cuatro o cinco años el 21%.

- Percepción del riesgo de Quemaduras:

Mujer (23%), de 46 a 60 años (19%) del medio rural (14,5%) procedente de la Unión Europea (23,9%), trabaja en la hostelería (44,6%), siendo autónomos con algún empleado (39,1%), no tuvieron problemas para encontrar empleo por el hecho de ser extranjeros (14,5%) y llevan más de cinco años residiendo en España (15,9%).

- Percepción del riesgo de Desplome/derrumbe:

Hombre (16,3%) de entre 18 y 29 años (12,6%) del medio rural (12,6%) procedente de la Europa no comunitaria (17,7%), trabajando como asalariados (12,8%) con contrato de trabajo temporal por obra(16,7%), el 12,9% declara no tener permiso de trabajo, trabajan principalmente en la construcción (27, 8%), no tuvo problemas para encontrar trabajo el 12,6% y residen en España entre dos y tres años el 14,2%.

De los perfiles laborales establecidos en función de las respuestas obtenidas, la mitad de los mismos se engloban en la construcción, sector que como se puede contrastar con otros estudios realizados reúne las siguientes características:

- Es un sector muy dinámico, en momentos de bonanza económica se reactiva en mayor medida que otros sectores ocupacionales. Esta es la situación actual de España, por tanto la construcción está siendo un sector generador de puestos de trabajo.

- La construcción atrae mano de obra inmigrante, no exige un gran nivel de cualificación. Se puede comprobar que muchos de los trabajadores extranjeros ni siquiera conocen nuestro idioma. Las condiciones de trabajo son de gran dureza, en consecuencia otros trabajadores con mayores posibilidades de movilidad ocupacional rechazan este tipo de trabajo.

- Los trabajadores indican mayor percepción de riesgos en la construcción coincidiendo con la realidad. La construcción es una rama de actividad que conlleva riesgos intrínsecos como los citados; caída de altura, golpes, derrumbes, etc. Pero también riesgos añadidos, derivados de unas relaciones laborales precarias en cuanto a los sistemas de contratación y unas condiciones de trabajo negativas para los trabajadores como la organización del trabajo y el sistema de pago mediante el destajo.

11.2 EXPOSICIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO A POSTURAS, CARGAS, MOVIMIENTOS Y RITMO.

Para valorar la fatiga que pueden padecer los trabajadores como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral se les pregunta sobre la exposición que en su jornada laboral tienen a aquellos factores desencadenantes de la fatiga como son: las posturas dolorosas (agachado, arrodillado, en cuclillas, etc), el levantar cargas pesadas o mover personas,

la realización de movimientos repetitivos con las extremidades superiores, y trabajar a un elevado ritmo.

Éstos elementos fatigantes no llegan a producir el efecto fatiga si a lo largo de la jornada de trabajo se presentan de forma puntual, de ahí la importancia de encuadrarlos en un marco temporal a través de una escala de frecuencia en la repetición de la exposición: siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

TABLA 11.1
DIFERENTES EXPOSICIONES FATIGANTES EN EL TRABAJO POR FRECUENCIA
TEMPORAL Cifras en %

	Siempre O casi siempre	A menudo	A veces	Raramente	Casi nunca o nunca	No sabe	No contesta
Posturas dolorosas	15	17,2	19,2	14,5	32,3	1,3	0,3
Levantar o mover personas o cargas pesadas	17,7	16,1	17,8	13,1	33	1,6	0,6
Realizar movimientos repetitivos de manos o brazos	29,1	21,3	15,4	10,3	21,9	1,5	0,4
Trabajar muy rápido	27,7	19,6	19,2	11,3	20,4	1,1	0,6

FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.20. En su actual trabajo, ¿Está usted expuesto a.... (leer) siempre, A menudo, a veces, raramente, nunca o casi nunca?

Base de la muestra: 2313

Sorprende la respuesta de los encuestados en cuanto que nunca o casi nunca están expuestos a posturas dolorosas y/o al levantamiento de peso considerando que realizan fundamentalmente trabajos físicos, al igual que sucedía con la pregunta en relación al riesgo, se trata de una percepción y el porcentaje de respuestas obtenidas en el mismo sentido son bastante coincidentes.

Hay dos factores a destacar; realizar movimientos repetitivos y trabajar muy rápido, más de una cuarta parte de los trabajadores consideran padecerlos siempre en su trabajo. El elevado ritmo de trabajo puede ser debido a varias causas, por ejemplo en el sector servicios a que las pautas del ritmo las impone el cliente y no el trabajador que no tiene autonomía para establecer su ritmo de trabajo, pero también puede estar debido a la forma en que se establecen los salarios, incluso a la cultura del trabajo no necesariamente coincidente con la nuestra.

A la vista de estas respuestas puede parecer que a pesar de la realización de trabajos físicos, por tanto, los más sometidos inherentemente a las exposiciones descritas, los trabajadores no se sienten tan sometidos a causas fatigantes como a priori cabría pensar, no obstante este cuadro general se debe desglosar por sectores ocupacionales para una interpretación más precisa.

En cuanto a las demandas físicas del trabajo, desde el punto de vista de la prevención de riesgos interesa destacar que es en la agricultura, a pesar de su mecanización, donde las posturas adoptadas normalmente son forzadas, si sumamos los porcentajes de respuestas de siempre y a menudo,

afectaría a más de la mitad de la población ocupada en este sector. Lo mismo sucede con la construcción.

TABLA 11.2
EXPOSICIÓN A POSTURAS DOLOROSAS POR SECTORES PRODUCTIVOS

Cifras en %

	Agricultura	Construcción	Industria	Transporte	Comercio	Hostelería	Servicio doméstico
Siempre	33	24,5	14	21,6	6,9	10	12
A menudo	21,8	29,4	17,2	10,8	9,4	8,5	18,2
A veces	19,5	21,2	25,8	10,8	11,6	18,3	23,6
Raramente	12,8	7,6	13,7	16,2	22	19,8	14
Casi nunca o nunca	12,8	16	28,5	35	47,5	40,7	31

FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007P.20. En su actual trabajo, ¿Está usted expuesto a.... (leer) siempre, A menudo, a veces, raramente, nunca o casi nunca?

Base de la muestra: 2274

Comienza a descender en el resto de sectores ocupacionales hasta casi la mitad (47,5%) de la población trabajadora inmigrante del comercio o de la hostelería (40,7) que manifiesta no adoptar posturas dolorosas en el trabajo nunca o casi nunca. Sin embargo, no hay que olvidar que desde la prevención de riesgos laborales se considera una postura dolorosa permanecer en pie toda la jornada de trabajo debido a la carga física que supone el mantenimiento continuado de la misma postura.

TABLA 11.3
EXPOSICIÓN A LEVANTAR O MOVER PERSONAS O CARGAS PESADAS
POR SECTORES PRODUCTIVOS
Cifras en %

	Agricultura	Construcción	Industria	Transporte	Comercio	Hostelería	Servicio doméstico
Siempre	22,6	32,5	19	35,1	8,3	10,8	12,3
A menudo	24,8	28,4	18,4	10,8	10,5	10,3	10,8
A veces	26,3	16,5	18,8	5,4	16,3	21,4	19,5
Raramente	11,3	8,7	15,2	5,4	13	16,9	16,9
Casi nunca o nunca	15	12,5	28	35	48,6	36,8	38,5

FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.20. En su actual trabajo, ¿Está usted expuesto a... (leer) siempre, A menudo, a veces, raramente, nunca o casi nunca?

Base de la muestra: 2263

El levantamiento o movimiento de cargas conlleva a medio plazo consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, de ahí que haya sido necesario establecer una normativa determinando las cargas máximas permitidas levantar en relación al sexo y la edad.

Los trabajadores del transporte son los que en mayor medida (35,1%) aseguran realizar siempre levantamiento o desplazamiento de peso. Éstos trabajadores en las últimas décadas han sufrido un incremento de tareas. Si bien con anterioridad un conductor tenía como función la conducción,

actualmente es muy frecuente que además de conducir realicen la tarea de carga y descarga de la mercancía que transportan.

En la construcción, si sumamos los que han respondido siempre (32,5%) y a menudo (28,4%) al levantamiento o movimiento de peso, obtendríamos un 60,9% de respuestas, lo que explica las lumbalgias, esguinces, contracturas, etc. que se producen entre los trabajadores de este sector.

Son los trabajadores del comercio los menos afectados por esta demanda física del trabajo, un 48,6% afirma no que nunca o casi nunca en su trabajo está expuesto a levantar o mover peso.

TABLA 11.4
EXPOSICIÓN A REALIZAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE MANOS O BRAZOS
POR SECTORES PRODUCTIVOS
Cifras en %

	Agricultura	Construcción	Industria	Transporte	Comercio	Hostelería	Servicio doméstico
Siempre	41,4	37,2	33,6	32,4	20,7	29	23,6
A menudo	18,8	28,4	22,7	21,6	17,4	22,2	20
A veces	21	15,2	14,5	10,8	9	16,9	20
Raramente	9,8	8,4	8,6	8	13,8	9	11
Casi nunca o nunca	9	9,7	19	21,6	34,8	20	24,9

FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.20. En su actual trabajo, ¿Está usted expuesto a.... (leer) siempre, A menudo, a veces, raramente, nunca o casi nunca?

La mayor parte de los movimientos de manipulación comprenden el uso de la mano y/o los dedos o por extensión los brazos, sin olvidar que hay trabajos en los que también se utilizan las extremidades inferiores, por ejemplo para el movimiento de pedales.

La realización de movimientos repetitivos responde al desarrollo de tareas rutinarias, de ahí que la respuesta muscular que los trabajadores adquieren sea automáticamente ejecutada.

Los estudios ergonómicos se han interesado por las secuencias de movimientos del mismo tipo debido a que el sector más estudiado ha sido la industria, sector caracterizado por el trabajo en cadena, con un importante componente de automatización y tareas aisladas de secuencia corta y repetitiva.

Aunque en el desarrollo de la tarea, en muchos casos puede aparecer en una secuencia una mezcla de tipos de movimientos, bien porque la tarea lo requiere, bien porque desde la organización del trabajo se ha establecido un alargamiento de tareas para evitar los efectos negativos que tiene para el trabajador la realización continua del mismo movimiento.

Existe pues, una variada naturaleza de movimientos de manipulación, los resultados aquí presentados hacen referencia de manera genérica a los movimientos repetitivos de las extremidades superiores.

En la presente investigación, los entrevistados consideran la agricultura como el principal sector en el que siempre se realizan movimientos repetitivos (41,4%), sin embargo con una visión de conjunto,

si agrupamos las respuestas obtenidas en las frecuencias temporales siempre y a menudo, los resultados que se obtienen son: en la construcción un 65,5% , en la agricultura un 60,2% ,en la industria un 56,3% , en el transporte un 54%, en la hostelería un 51,2%. En consecuencia, más de la mitad de los trabajadores de cinco de los siete sectores productivos investigados realizan movimientos repetitivos.

El comercio continúa siendo, en opinión de los entrevistados, el sector ocupacional que menos exposición tiene a demandas físicas del trabajo.

TABLA 11.5
EXPOSICIÓN A TRABAJAR MUY RÁPIDO
POR SECTORES PRODUCTIVOS
Cifras en %

	Agricultura	Construcción	Industria	Transporte	Comercio	Hostelería	Servicio doméstico
Siempre	35,3	27	28	40,5	18	41	23
A menudo	18,8	25,5	21,9	13,5	13,8	19,8	17,2
A veces	24,8	22,7	21,5	13,5	17	16,9	17,9
Raramente	12,8	11,2	11,7	5,4	12,3	5	15
Casi nunca o nunca	8,3	12,6	15,6	21,6	34,8	14,8	25,6

FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.20. En su actual trabajo, ¿Está usted expuesto a.... (leer) siempre, A menudo, a veces, raramente, nunca o casi nunca?

Base de la muestra: 2272

El elevado ritmo de trabajo destaca en la hostelería, donde sus trabajadores están siempre expuestos a esta demanda física del trabajo (41%) y en el transporte (40,5%). La razón del ritmo rápido en la hostelería ya ha sido mencionada anteriormente, en el caso del transporte la explicación viene dada por el control de tiempos.

Los trabajadores de reparto tienen un horario limitado; si es reparto a hostelería o comercio con frecuencia realizan el trabajo en lugares de difícil estacionamiento, en los que a veces interrumpen el tráfico de otros vehículos, si se trata de reparto doméstico las rutas se deben realizar en tiempos record porque suele estar asociado a políticas de calidad. Los transportes de largo recorrido no escapan a la presión del tiempo, el cumplimiento de los tiempos de entrega de mercancías es muy estricto, de ahí que los trabajadores de este sector con frecuencia no respeten las pausas de descanso establecidas.

La agricultura es otro de los sectores en el que los trabajadores están expuestos siempre a un elevado ritmo de trabajo (35,3%), en este caso la explicación hay que buscarla en el sistema de pago de salarios. De todos los sectores ocupacionales es en la agricultura donde menos presencia tiene la forma de pago mediante salario fijo.

El servicio doméstico aporta el porcentaje más elevado en cuanto a no estar nunca o casi nunca expuesto a un ritmo de trabajo muy rápido. El trabajo doméstico es una actividad con más autonomía que las anteriores, dado que en general es un trabajo en solitario donde los trabajadores pueden establecer su propio ritmo a la hora de realizar las tareas.

11.3 INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO POR PARTE DE LA EMPRESA

La información y la formación deben actuar de manera complementaria. Formar a un trabajador en prevención de riesgos implica previamente informarle de los mismos, por otra parte la información sin la consiguiente formación no sirve de mucho. El trabajador debe conocer, en primer lugar los riesgos existentes en la actividad a desarrollar, el entorno en el que se realiza y los medios a utilizar. Por otra parte, la formación suficiente y adecuada específicamente a su puesto de trabajo le facilitará la prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (aprobada en España en 1995), destaca a lo largo de su articulado el derecho por parte de los trabajadores a la protección frente a los riesgos presentes en el lugar de trabajo y es precisamente la información y la formación el punto de partida de la prevención.

Según la mencionada ley, todo trabajador antes de incorporarse a su puesto de trabajo, una vez contratado, debe recibir información “*deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función...*” (Art. 18.1) y formación sobre los riesgos concretos de la actividad laboral que va a desempeñar “*el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva*” (Art.19.1).

Preguntados los trabajadores asalariados (2049 del total de la muestra), sobre si la empresa en la que trabajan les han dado alguna

información sobre seguridad para realizar su trabajo, según marca la ley; el 60,9 % ha contestado no. Son más las mujeres (71,6%) las que tienen este déficit que los hombres (60,9%), debido sin duda a su mayor ocupación en el servicio doméstico. Sector muy informal desde el punto de vista de las relaciones laborales y prolongación de las tareas desarrolladas en el hogar propio, ello lo demuestra el que el porcentaje en este sector se eleve a un 89%.

Por tramos de edad son los comprendidos entre 18 y 29 años y los que están una edad de 46 a 60 años los menos informados por la empresa (64,5%), lo que significa que un amplio tramo de la población trabajadora trabaja desconociendo los riesgos a los que se enfrenta.

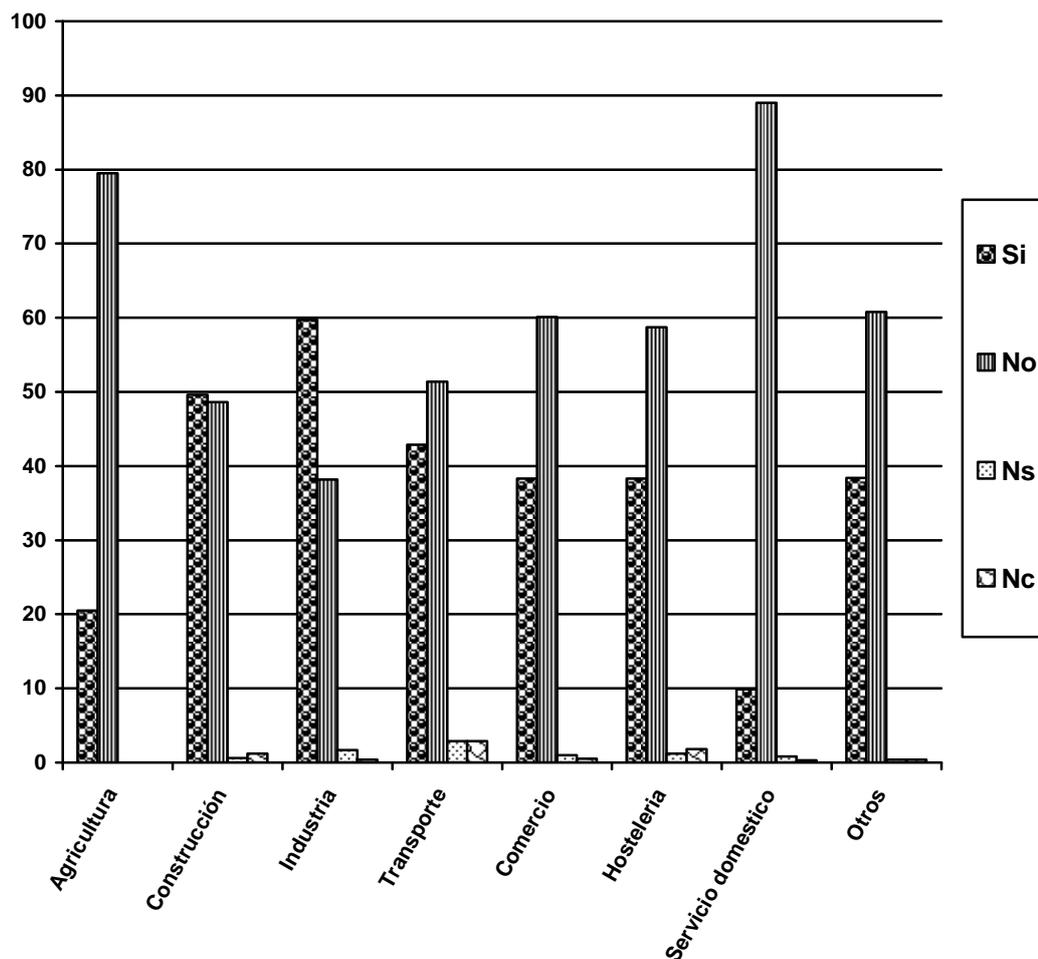
El nivel de desinformación en relación a los riesgos es igual en el habitat rural que en el urbano (casi un 61%). Ello se debe, fundamentalmente, a que después del servicio doméstico es la agricultura el sector productivo que menos informa a sus trabajadores sobre los riesgos en el trabajo (79,5%).

Por el contrario el sector ocupacional que mejor informados tiene a sus trabajadores es la industria, donde el 59,7% de los entrevistados de este sector afirman haber recibido información en prevención de riesgos para realizar su trabajo, sin duda se debe a que es un sector mejor organizado desde el punto de vista de la representación sindical y con mayor implantación de delegados de prevención.

A continuación está la construcción, donde un 49,6% responde también afirmativamente.

El siguiente gráfico ilustra la situación descrita:

GRÁFICO 11.3
INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD PARA
REALIZAR EL TRABAJO POR SECTORES
OCUPACIONALES



FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.22. En su empresa actual, ¿le han dado alguna información o adiestramiento sobre seguridad para realizar su trabajo?

Base de la muestra: 2049

Aunque las cifras sobre la transmisión de información o formación mejoren en los sectores industria y construcción, no resta gravedad ya que se trata de un precepto de obligado cumplimiento. Como se ha reseñado

anteriormente, los datos son especialmente bajos en nivel de información en el servicio doméstico (9,9%)

Es muy preocupante desde el punto de vista de la prevención ante un posible accidente de trabajo el que el 82,6% de los trabajadores inmigrantes que han respondido no haber sido informados sobre seguridad no tienen ningún tipo de contrato de trabajo, además el 79,8% no poseen permiso de trabajo. Estos trabajadores que no constan como tales, si desgraciadamente sufren un accidente pasarán a engrosar la cifra negra de accidentes, es decir aquellos que no se contabilizan en las cifras oficiales de accidentalidad.

Finalmente señalar que son los inmigrantes que menos tiempo llevan en España los que menos informados han sido por sus empresas, un 74,8% reside en nuestro país desde hace un año o menos, este hecho, a pesar de que su procedencia es de países europeos no comunitarios, incrementa el riesgo de accidente debido a las diferentes culturas de trabajo existentes en las distintas sociedades y en consecuencia a las diferentes culturas de la percepción del riesgo y de la prevención del mismo.

A los 767 trabajadores que si han recibido información sobre prevención de un total de 2049 asalariados entrevistados, se les pregunta por el tipo de información y adiestramiento recibido, obteniendo las siguientes respuestas:

TABLA 11.6
TIPO DE INFORMACIÓN RECIBIDA
Cifras en %.

Charlas	Cursos	Guía de riesgos	Folletos	Otros	No contesta
46,4	45,6	15,6	15,3	0,9	1,3

FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.22 a. ¿De qué tipo? (Respuesta múltiple, no leer)

Base: 767

Las charlas y los cursos son los métodos más utilizados por los empleadores para informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo, seguidos de las guías de riesgos existentes y los folletos que en la mayoría de los casos elaboran los sindicatos, las asociaciones empresariales o la propia administración.

Por grupos de edad son los comprendidos entre 30 y 45 años los que reciben fundamentalmente charlas (48,9%), mientras que el grupo de 18 a 29 años dice recibir sobre todo cursos (49%). Tanto charlas como cursos, en ambos casos existe muy pocas diferencias por habitats en torno al 45%. En relación al continente de origen son los latinoamericanos los que afirman recibir con más frecuencia charlas (50%) y los provenientes de Asia son informados y formados mediante cursos sobre todo (55,6%).

Por sectores productivos, de aquellas empresas que informan y forman a sus trabajadores sobre riesgos utilizan charlas y cursos como medio más frecuente; en la agricultura se informa a través de cursos (53,8), en la construcción mediante charlas (47,3%), en la industria por impartición de cursos (48,6%), en el transporte por charlas (60%), en el

comercio por cursos (52,7%) en hostelería y en el servicio doméstico mediante charlas con un 43% y un 55,6% respectivamente.

Finalmente por años de permanencia en España, se observa que los trabajadores con menos tiempo en nuestro país, hasta tres años, son informados mediante charlas, mientras que los que llevan más tiempo residiendo, más de cuatro años, han recibido algún tipo de curso. Se debe tal vez al paulatino calado que está adquiriendo entre el sector empresarial, así a mayor tiempo de estancia en el país más posibilidades de recibir un curso formativo sobre seguridad en el trabajo.

11.4 ACCIDENTES DE TRABAJO

El accidente de trabajo es hecho acontecido con motivo del desempeño de una actividad laboral con resultado de lesiones o patologías para el trabajador y/o daños para las cosas (instalaciones, maquinaria, herramientas, etc).

Este concepto, aparentemente, es fácil de entender, pero las lesiones y los daños son muy variados y no siempre se les llama accidentes de trabajo. Al igual que sucedía con la percepción del riesgo, pueden acontecer accidentes que los propios trabajadores no los consideren como tal, bien porque no ha tenido consecuencias, son incidentes, bien porque aún teniendo consecuencias se relativizan éstas, formando parte del acontecer cotidiano en el trabajo.

También puede suceder que la lesión no se produzca en el mismo instante de producirse el accidente, es algo relativamente frecuente con las

caídas, pero que a consecuencia de ese accidente transcurrido un tiempo el trabajador desarrolle una patología que asociará o no con el accidente sufrido.

Las causas reales de los accidentes de trabajo siempre son globalizadas, es decir, no existen accidentes monocausales. Detrás de la causa inmediata existen otras muchas causas que suelen estar concatenadas entre si como; factores del entorno, de las relaciones psicosociales, de las características personales del trabajador, del grado de integración de éste en el trabajo, etc. Causas sobre las que es más difícil intervenir para su eliminación y que adquieren especial importancia en los trabajadores inmigrantes por sus condiciones de vida.

Uno de los factores asociados al riesgo de sufrir un accidente de trabajo es la inexperiencia laboral. Contar con cierta experiencia en una ocupación concreta proporciona una destreza en el desarrollo de las tareas inherentes a la misma, por tanto contribuye a reducir el riesgo.

Si bien con los datos disponibles no es posible apreciar la trayectoria laboral de los trabajadores inmigrantes en puestos de trabajo distintos del actual, lo que facilitaría una visión del desarrollo de su experiencia, si podemos contrastar el peso de la temporalidad.

De los 2049 asalariados entrevistados, el 49,3% tiene un contrato temporal por obra y el 19,7% no tiene ningún tipo de contrato.

La alta frecuencia con que los trabajadores temporales se ven obligados a cambiar de empresa y/o empleo hace que haya un gran número

de personas rotando y que permanezcan poco tiempo en su puesto de trabajo. A pesar de que esta característica no es concluyente para deducir falta de experiencia porque pueden estar rotando por diferentes empresas pero en la misma ocupación, si es un factor que incide en la seguridad en el trabajo, ya que cada empresa tiene su cultura, su manera de organizar el trabajo, sus procesos de trabajo, su tecnología, sus instalaciones seguras en mayor o menor medida, sus delegados de prevención o no, etc.

Para acercarnos al fenómeno accidentalidad se pregunta a todos los trabajadores de la muestra, 2313 en total, si han sufrido personalmente algún accidente de trabajo en los últimos doce meses, la respuesta es mayoritariamente que no (91,3%).

Del reducido porcentaje que se ha accidentado, por sexo los hombres doblan la cifra de accidentes con respecto a las mujeres; 10,9% y 5,1% respectivamente. La desigual incidencia entre hombres y mujeres se explica, en parte, por el mayor peso de la población ocupada masculina en actividades con elevados índices de accidentalidad laboral (construcción) y el mayor peso de la población ocupada femenina en actividades con bajas tasas de accidentalidad declarada (servicio doméstico).

Por grupos de edad son los que se encuentran en edades intermedias, de 30 a 45 años. Los trabajadores que tienen más accidentes son los contratados de forma temporal por obra o servicio (9,7%), y por sectores productivos la industria (13,3%) seguida de la construcción (12,8%).

Cuando se interroga sobre el tipo de accidente sufrido se comprueba, sobre una muestra de 193 personas que declararon haber tenido un

accidente, que las causas son principalmente caídas, cortes y golpes, existiendo una ligera diferencia en el orden de frecuencia de estas causas entre hombres y mujeres. Mientras que para los hombres en orden decreciente es : caídas (31,9%), cortes (22%) y golpes (14,9%) para las mujeres las caídas también están en primer lugar como causa de accidente (44,2%), seguido de los cortes (25%) y en tercer lugar, sin embargo citan las quemaduras (23%) que para los hombres es un porcentaje insignificante.

Las caídas se da sobre todo en trabajadores de 46 a 60 años, los cortes en los más jóvenes, de 18 a 29 años y los golpes en edades intermedias, de 30 a 45 años. Igualmente las caídas son la principal causa de accidente entre los trabajadores que proceden de África.

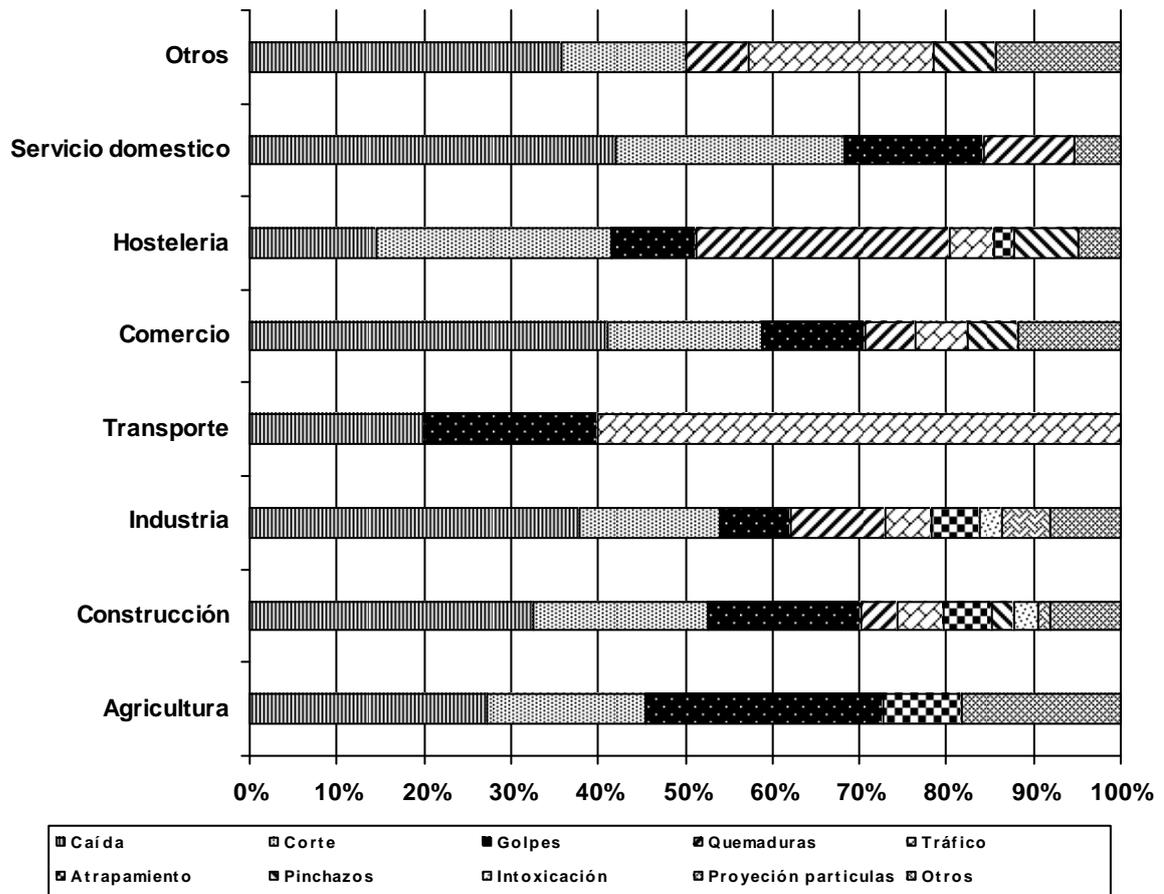
Las caídas están tipificadas como accidentes de graves por su capacidad lesiva, causando numerosas muertes, fundamentalmente cuando se trata de caídas de altura.

A continuación se presenta un gráfico resumen de los accidentes sufridos por los entrevistados en los últimos doce años por sectores productivos.

Conviene aclarar que si bien destaca gráficamente los accidentes en el sector transporte, hay que considerar que en cifras absolutas han sido inferiores a todos los sectores, pero lógicamente relacionados con el tráfico.

Sintetizando la información obtenida de los encuestados en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

GRÁFICO 11.4
ACCIDENTES POR SECTORES
OCUPACIONALES



FUENTE: GETS, Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007

P.24 A. ¿De qué tipo?

Base: 193

11.5- CONCLUSIONES

- Las mujeres y los más jóvenes tienen menos percepción de los riesgos en el trabajo.
- Los trabajadores inmigrantes con contrato temporal o por obra y servicio perciben más los riesgos en su trabajo.
- Por sectores productivos son el transporte y la construcción donde los trabajadores inmigrantes perciben más riesgos en su trabajo.
- Los riesgos más percibidos son: caídas de altura, cortes y pinchazos, golpes, caídas de objetos y sobreesfuerzos por carga.
- Más de una cuarta parte de los trabajadores inmigrantes padecen siempre en su trabajo movimientos repetitivos y un elevado ritmo de trabajo.
- Más de la mitad de los trabajadores inmigrantes asalariados no han recibido, por parte de su empresa, información sobre seguridad para la realización de su trabajo.
- Fundamentalmente ha sido a través de charlas y cursos como se ha informado a los trabajadores inmigrantes sobre prevención de riesgos laborales.
- Los trabajadores inmigrantes que más se accidentan son los contratados de forma temporal en la industria y la construcción.
- Los tipos de accidentes que se dan con más frecuencia son: caídas, cortes y golpes.

12. INMIGRACIÓN Y DISCAPACIDADES*

La inmigración está aportando un contingente muy importante de población a España, con una cifra de cerca de cuatro millones y medio de personas, de acuerdo al padrón municipal de 1 de enero de 2007 y con más de tres millones de activos, según datos de la Encuesta de Población Activa del INE del primer trimestre de 2007. Por lo tanto, estamos hablando del 10% de la población residente en España y del 13,8% de la población activa.

El ritmo de llegadas de inmigrantes durante los últimos años nos sitúa ante unos incrementos anuales de cuatrocientas treinta mil personas, desde el año 2000. Ello hace que puedan realizarse estimaciones de crecimiento de la población extranjera en España para los próximos años que podrían situarnos ante más de quince millones de personas en el año

* **José Félix Tezanos**

2015, si se mantiene al actual pauta de crecimiento exponencial (*Vid.* tabla 12.1), o bien ante una cifra de cerca de ocho millones de personas, si el crecimiento es de carácter lineal.

TABLA 12.1
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA Y PROYECCIONES HASTA 2015

Fecha (1/1)	Población Española TOTAL	Población Inmigrante (1)	
		TOTAL	%
1990	39.887.140	407.647	1,0
1991	38.872.268	360.655	0,9
1992	39.137.979	393.100	1,0
1993	39.790.955	430.422	1,1
1994	40.229.598	461.364	1,1
1995	40.460.055	499.773	1,2
1996	39.669.394	542.314	1,4
1997	...	609.813	...
1998	39.852.651	637.085	1,6
1999	40.202.158	748.954	1,9
2000	40.499.790	923.879	2,3
2001	41.116.842	1.370.567	3,3
2002	41.837.894	1.977.946	4,7
2003	42.717.064	2.664.168	6,2
2004	43.197.684	3.034.326	7,0
2005	44.108.530	3.730.610	8,5
2006	44.708.964	4.144.166	9,3
2007	45.116.894	4.482.568	9,9
2008*	45.478.169	4.843.843	10,7
2009*	46.345.277	5.710.951	12,3
2010*	47.367.607	6.733.281	14,2
2015*	55.974.080	15.339.754	27,4

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, *Censos y Padrones de Población*, para el periodo 1971-2007. Elaboración propia

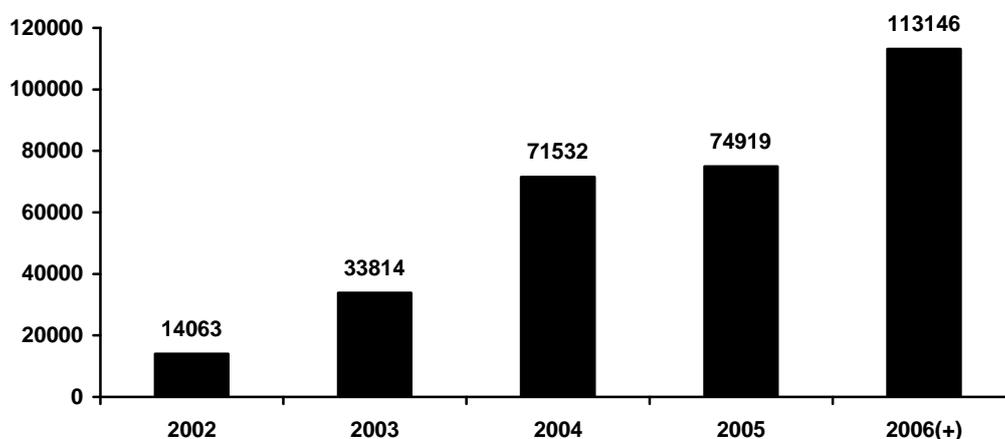
* Proyecciones de 2008 - 2015: Las proyecciones de la población extranjera son de elaboración propia, realizadas a partir de la regresión de la curva exponencial basada en los datos del periodo 1990-2007: $y = 212003e^{0,1647x}$; $R^2 = 0,9267$. Las proyecciones de la población española asumen una tasa de crecimiento nula de la población nacional, debiéndose el aumento de la población total española a los incrementos proyectados de población inmigrantes.

Aunque es razonable pensar que en los próximos años se van a producir cambios y modulaciones en las actuales tendencias inmigratorias, en cualquier caso las proyecciones que es factible realizar en estos momentos, con los datos disponibles, nos sitúan ante unas proporciones que antes de una década podrían situarse entre el 15% de la población y más del 25%.

A su vez, y en la medida que los actuales procesos migratorios suelen concernir a entornos familiares bastante amplios (en financiación de los viajes y en proyectos vitales globales), sus implicaciones van a ampliarse progresivamente más allá de los ámbitos económico-laborales, adquiriendo una cierta vivencia y abarcando a sectores de población más amplios que la propia población activa. Es decir, la realidad inmigratoria a medio plazo va a ser también la realidad de sus familias, con todas las características y condiciones que se puedan dar en su caso, en una perspectiva motivacional general que tiende prioritariamente a intentar optimizar sus condiciones de vida y sus perspectivas de supervivencia.

Los datos recientes muestran, en este sentido, un notable crecimiento de los reagrupamientos familiares, hasta el punto que las llegadas por estos motivos han llegado a sumar 307.474 personas en el período comprendido entre 2002 y 2006, con un ritmo de crecimiento que ha multiplicado las cifras por ocho (*Vid.* gráfico 12.1).

GRÁFICO 12.1
EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES CONCEDIDOS DE AUTORIZACIÓN DE
REAGRUPACIONES FAMILIARES EN ESPAÑA
%



(*) En trámite 25.440; denegadas y archivadas 18.328.

FUENTE: Administración General del Estado.

Por todo ello, se entiende que tal volumen de población y tales contextualizaciones familiares implican que la problemática de la discapacidad empieza a hacerse notar en una forma que, plausiblemente, tenderá a acentuarse con el tiempo.

12.1) DISCAPACIDADES ENTRE LOS INMIGRANTES

Entre la población encuestada un 2,8% manifestaron tener alguna discapacidad que, en estos momentos, no le impedía trabajar, sino que podía impedirlo en el futuro. Proporción que alcanzaba el 6,9% entre la población comprendida entre los 46 y los 60 años.

Estas cifras, para una población activa de 3.036.200 personas suponen que estamos hablando, tendencialmente, de 85.014 discapacitados potenciales.

Las principales discapacidades o problemas que consignan estos encuestados permiten configurar un cuadro de riesgos específico (*Vid.* cuadro 12.1)

CUADRO 12.1
TIPOS DE RIESGOS DE DISCAPACIDADES SEÑALADAS POR LOS TRABAJADORES
INMIGRANTES
(Población total de referencia: 2,8%)

Tipo de discapacidad	%	Número posible de personas concernidas
Problemas de las articulaciones	34,4	29.245
Hernia de disco	14,1	11.987
Depresión	10,9	9.267
Visión disminuida	6,.	5.356
Alergias	6,3	5.356
Enfermedades respiratorias	6,3	5.356
Sorderas en algún grado	4,7	3.996
Enfermedades del riñón y vías urinarias	4,7	3.996
Enfermedades del hígado y vías biliares	3,1	2.635

FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: ¿Tiene Ud. alguna discapacidad o enfermedad que no lo impida trabajar en estos momentos, pero que pueda impedirlo en el futuro? ¿De qué tipo?

En este contexto general es de destacar la mayor incidencia de los problemas de visión entre los inmigrantes llegados a España durante el último año (16,7%) y, especialmente, entre los procedentes de países del Este de Europa (22,2%). Lo cual, parece indicar que podemos encontrarnos ante tendencias específicas de motivación concreta en este campo.

En lo que se refiere a los familiares en primer grado (padres, hijos, hermanos), un 5,1% de los trabajadores inmigrantes consignan también la existencia de algún tipo de discapacidad, proporción que se eleva hasta el 14,3% entre aquellos que tienen más de 60 años.

Asimismo, en lo que se refiere a la situación residencial de esos familiares con algún tipo de discapacidad, nos encontramos con una distribución bastante equilibrada de circunstancias (*Vid.* tabla 12.2).

TABLA 12.2
FAMILIARES DIRECTOS DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES QUE TIENEN ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD
 (Base: 5,1%)

	Familiares que residen actualmente en España	Familiares que no residen actualmente en España
Uno	39,0	40,7
Dos	5,1	5,9
Tres o más	2,5	3,1
N.C.	10,2	15,3
(Media)	(1,38)	(1,12)

FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España*, 2007.

PREGUNTA: ¿Cuántos familiares directos (de los que viven en España) tienen alguna discapacidad en estos momentos? ¿Y cuántos de los que no viven en España?

Lo habitual es que se tenga un familiar directo en estas condiciones, produciéndose un ajuste bastante equilibrado entre aquellos que están residiendo en España y los que actualmente viven en sus países de origen. Aun así, se han detectado niveles significativos de ausencia de información y de “no respuestas” en las preguntas específicas sobre estas cuestiones.

En su conjunto, pues, se puede decir que en los entornos familiares directos de los trabajadores inmigrantes hay un total estimado de 216.785 personas afectadas por problemas de discapacidades, de los cuales prácticamente la mitad están residiendo en estos momentos en España.

Las previsiones que realizan una parte de los inmigrantes que tienen a alguno de sus familiares con discapacidad fuera de España, apuntan en una proporción significativa hacia futuras reagrupaciones. En concreto, sólo un 52,5% de estos inmigrantes dicen que no tienen previsto que en los próximos doce meses alguno de estos familiares directos vengan a vivir con ellos a España. Proporción que se reduce al 26,9% en el caso de los africanos.

De manera específica, en un 20,3% de los casos se manifiesta la previsión de un reagrupamiento familiar inmediato (un 30,8% entre los procedentes de África), al tiempo que un 27,1% dice que no lo sabe o tiene dudas.

Consecuentemente, por la vía de los reagrupamientos familiares, en el plazo de un año se podría producir la llegada a España de una cifra de hasta 31.434 familiares directos de inmigrantes con algún tipo de discapacidad. Esta cifra, proporcionalmente, sólo representaba el 0,7% del total de inmigrantes residentes actualmente en España, pero es evidente que significa, en sí misma, un número bastante apreciable.

12.2) RIESGOS EN EL TRABAJO

Diversos datos disponibles apuntan hacia una mayor accidentalidad de los inmigrantes, debido especialmente al tipo de trabajos de mayor riesgo que realizan muchos de ellos, sobre todo en la construcción, y a la naturaleza menos formalizada de sus relaciones de trabajo, como se ha indicado en otros epígrafes de este Informe.

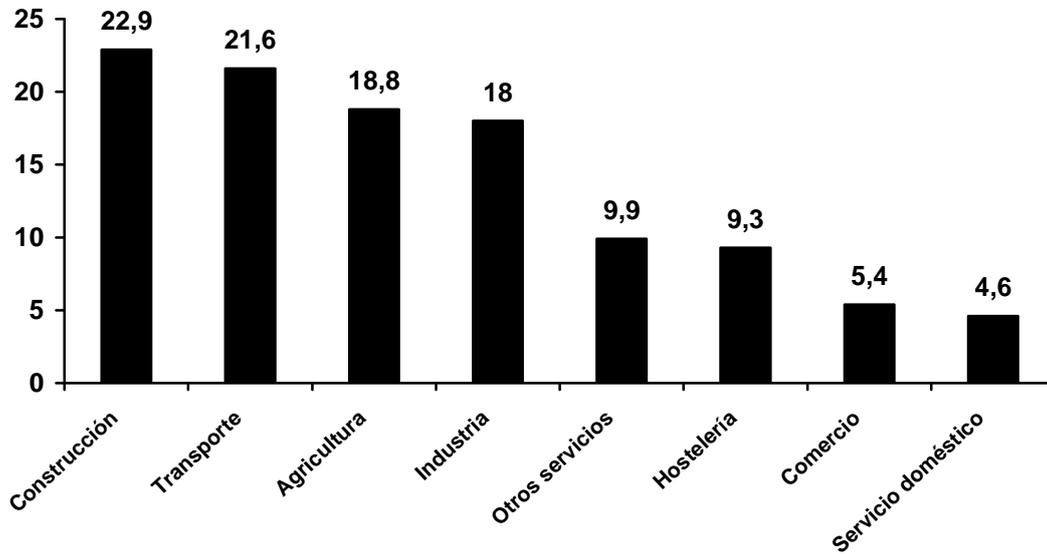
En concreto, un 13% de los encuestados manifestaron que en el trabajo que realizan en estos momentos existen riesgos que pueden acabar produciendo alguna discapacidad. Esta proporción es mayor entre los hombres (17%) y entre los inmigrantes procedentes de África (16,8%).

Sin embargo, lógicamente, los mayores riesgos de accidentalidad aparecen conectados al sector donde los inmigrantes realizan sus trabajos (*Vid.* gráfico 12.2). En tal sentido, destacan claramente los mayores riesgos identificados en la construcción y en los transportes.

En lo que a los hombres se refiere, las percepciones de riesgo de actividad prácticamente se dan en todas las actividades en las que suelen emplearse los trabajadores inmigrantes, produciéndose una situación totalmente distinta entre las mujeres, debido a que en su mayor parte están empleadas en el servicio doméstico y en otras actividades de bajo riesgo en el sector servicios.

En general, el tipo de discapacidades sobre las que se piensa que pueden existir riesgos están relacionadas principalmente con problemas de articulaciones (*Vid.* gráfico 12.3).

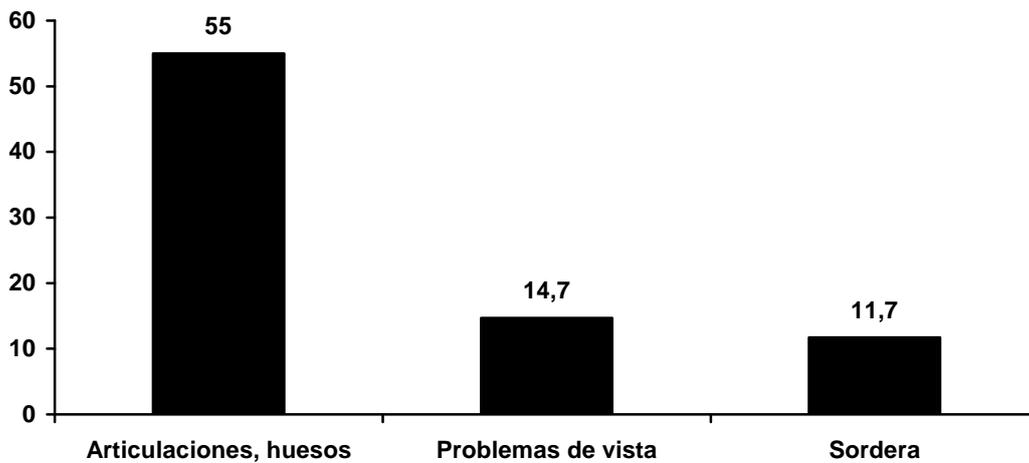
GRÁFICO 12.2
RIESGOS DE DISCAPACIDAD PERCIBIDOS POR LOS INMIGRANTES, SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD
 (Promedio: 13%)
 %



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007.*

PREGUNTA: ¿En el trabajo o actividad que usted realiza actualmente, en su opinión, existe algún riesgo de que pueda producirle alguna discapacidad?

GRÁFICO 12.3
PRINCIPALES TIPOS DE DISCAPACIDADES QUE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES PIENSAN QUE PUEDEN TENER, DEBIDO AL TRABAJO QUE REALIZAN
 (Base: 13%)
 %



FUENTE: GETS, *Encuesta sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España, 2007.*

PREGUNTA: ¿En el trabajo o actividad que usted realiza actualmente, en su opinión, existe algún riesgo de que pueda producirle alguna discapacidad? ¿Qué tipo de discapacidad?

Los problemas de huesos y articulaciones aparecen en mayor grado en trabajadores industriales, mientras que los de la vista se apuntan en mayor grado en el comercio.

Algunos encuestados, lógicamente, indicaron que los riesgos de discapacidad que puedan tener dependen de circunstancias externas y no totalmente previsibles. Por ejemplo, un 26,9% de los trabajadores que identificaron riesgos señalaron que dependerá de los posibles accidentes (sobre todo en la Construcción), en tanto que en la Industria se señalaron problemas conectados con los pesos que se deben acarrear (11,1%). Igualmente, algunos encuestados consignaron problemas específicos de “espalda”, o circunstancias particulares de su trabajo, de duración de las jornadas, etc.

En definitiva, puede decirse que la inmigración está dando lugar, y va a dar progresivamente, a una acentuación del peso numérico de la discapacidad en la sociedad española. Acentuación que se va a producir tanto por la vía de los entornos familiares afectados por problemas de discapacidad, como por la naturaleza de los trabajos que realizan muchos inmigrantes y las condiciones de mayor dureza y menor formalidad y control en que los realizan.