

Encuentro Sindical Inmigrantes y Salud Laboral. Madrid, 20 de junio 2007

INMIGRACIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO, Y RIESGOS PARA LA SALUD

Ariadna Font, Salvador Moncada, Clara Llorens, Xavier Gimeno.
Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud.
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
Junio 2007.

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

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

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

Las personas inmigrantes constituyen un colectivo heterogéneo, cambiante en los diferentes territorios y tiempos, de procedencias, culturas y experiencias diversas. Actualmente pueden representar cerca del 9% de la población empadronada¹, mayoritariamente procedentes de países latinoamericanos, africanos y europeos, y residentes sobretudo en Catalunya, Madrid y Andalucía. Como colectivo heterogéneo, destaca el proceso de progresiva feminización, aunque la proporción de mujeres es distinta según el país de origen. Así, mientras las mujeres representan ya cerca de la mitad de la población inmigrante y son mayoritarias entre la originaria de América Latina, son minoría entre la población de origen africano, Europa del este y Asia. La misma heterogeneidad, de países de origen y distribución por sexos se observa en la distribución de los sectores en los que trabajan mayoritariamente: construcción y

¹ Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es>

agricultura los hombres, servicio doméstico y hostelería las mujeres². Sin embargo, como veremos, existen notables diferencias entre clases sociales y país de origen: casi no hay trabajadores agrícolas entre los no manuales, mientras que en la construcción trabajan, sobretodo, inmigrantes no hispanos.

Condiciones de trabajo y prácticas empresariales

En adelante se presentan algunos de los resultados de la Encuesta de Riesgos Psicosociales que realizó ISTAS entre 2004 y 2005. Se trata de una encuesta representativa de la población asalariada española (en realidad, de la población *asimilable* a asalariada, pues incluye personas que, legalmente, no son asalariadas: funcionarias, estatutarias, autónomas económicamente dependientes –TRADE-, y trabajando sin contrato). La muestra incluye 7650 personas a las que se entrevistó en su domicilio³.

En la tabla 1 se muestran las principales características sociodemográficas (sexo, edad y nivel de estudios) que definen los colectivos de personas trabajadoras asalariadas, diferenciando entre las de ocupaciones no manuales (técnicos superiores y medios...) y manuales (cualificados, semicualificados y no cualificados) y según sean de origen de países latinoamericanos o "hispanos" (incluyendo el Brasil), no hispanos (África, Asia y Europa del Este) y de la Unión Europea-15.

En la tabla 2 se presentan las principales características de las prácticas empresariales que se aplican a estos trabajadores y que determinan sus condiciones de trabajo y las exposiciones psicosociales que conllevan.

Estas prácticas empresariales las hemos definido en relación a: contratación (relación laboral, antigüedad), tiempo de trabajo (horario y jornada de trabajo, horas semanales trabajadas, exigencia de disponibilidad), diseño del trabajo (taylorista, taylorista participativo, participación directa consultiva y delegativa) y salario (cantidad, estructura, criterio parte variable).

La información de estas tablas resume la desigualdad entre clases sociales y países de origen. En general, las mayores diferencias se encuentran entre clases sociales: a los trabajadores de ocupaciones manuales se les aplican prácticas empresariales que suponen peores condiciones de trabajo en comparación con los trabajadores no manuales, y que, dentro de éstas, a los trabajadores de la UE15 se les aplican prácticas empresariales más favorables que a los originarios de otros países.

En las tablas 3 y 4 se presenta la misma información sobre características sociodemográficas y prácticas empresariales que se les aplican por sexo y país de

² Observatorio Permanente de la inmigración. <http://extranjeros.mtas.es>

³ ISTAS. Encuesta de Riesgos Psicosociales 2004-05.

origen. En este caso, podemos observar que a las mujeres se les aplican prácticas empresariales que implican peores condiciones de trabajo que a sus compañeros hombres aunque, en este caso, las diferencias pueden ser menores que las que se observan en la tabla anterior, puesto que la comparación mujeres / hombres "mezcla" las clases sociales de ambos, lo que tiende a diluir las diferencias.

Analizando las tablas 2 y 4 conjuntamente queda clara una conclusión: las prácticas empresariales implican peores condiciones de trabajo para los trabajadores manuales en comparación con los no manuales y, dentro de éstos, para los trabajadores inmigrantes en comparación con los de la UE15 y para las mujeres en comparación con los hombres.

Estas prácticas empresariales segregadas, diferenciadas en función de a quién se aplican, están en la base de las desigualdades en la exposición a riesgos para la salud que conllevarán también desigualdades en salud.

Las exposiciones a riesgos psicosociales reflejan de forma paradigmática estas desigualdades de clase, país de origen y género. Los contenidos concretos de la organización y las condiciones de trabajo guardan una estrecha relación con estas prácticas empresariales segregadas.

La figura 1 representa un esquema de estas relaciones entre prácticas empresariales, organización y condiciones de trabajo, exposición a riesgos psicosociales y salud.

En la figura 2 podemos ver cómo las exposiciones a riesgos psicosociales, que tienen su origen en la organización del trabajo, son claramente más importantes para los trabajadores manuales en comparación con los no manuales y que, entre los manuales, son más importantes para los trabajadores inmigrantes, pero hay más diferencias entre clase (manuales comparando con no manuales) que entre países de origen (UE15, Hispanos o no Hispanos).

La figura 3 representa la exposición a uno de los riesgos de la figura anterior, el poco control sobre los tiempos de trabajo, considerando a la vez los tres ejes de segregación: clase, país de origen y sexo. Vemos como, de forma clara, la exposición a poco control es notablemente mayor para los trabajadores manuales que para los no manuales y que las mujeres están peor que los hombres tanto entre las ocupaciones manuales como no manuales, aunque las mujeres no manuales que están más expuestas al riesgo (las originarias de países hispanos) lo están menos que las menos expuestas de entre las manuales (las originarias de la UE-15). Respecto al país de origen también podemos observar que las diferencias son mucho mayores entre las ocupaciones manuales, hombres y mujeres, que entre las no manuales.

La exposición a riesgos para la salud en el trabajo es causa de enfermedad y muerte, discapacidad y sufrimiento entre la población trabajadora. Tan desiguales como las condiciones de trabajo y las prácticas empresariales en las que se sustentan, son también los efectos en la salud que provocan. Se ha documentado mayor riesgo de accidentabilidad y muerte por accidente entre trabajadores inmigrantes, por ejemplo, pero no porqué hayan nacido en otro país, sino sobretodo porqué obtienen más empleo en trabajos menos cualificados con condiciones de trabajo más desfavorables.

Esta es la "lógica" de la desigualdad social y la de las prácticas empresariales de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra: nos tratan de distinta forma según nuestra ocupación, género, país de origen, edad.... Ocupación manual, inmigrante y mujer son generalmente sinónimos de peores condiciones de trabajo y mayores exposiciones a riesgos para la salud. Esta es la realidad que desde el sindicalismo debemos afrontar con firmeza, oponiendo a la lógica de la segregación y la desigualdad la de la solidaridad y la equidad.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población (asimilable a) asalariada, y sector en el que trabaja, según clase social (no manuales / manuales) y país de origen

TRABAJADORES NO MANUALES	TRABAJADORES MANUALES
Sexo	
Mayoritariamente son mujeres. Los inmigrantes de habla no hispana son los únicos que mayoritariamente (el 90%) son hombres.	La mayoría son hombres. En los inmigrantes de habla hispana, un poco más de la mitad son mujeres.
Edad	
El 47,6% son menores de 36 años. Los inmigrantes hispanos son los que tienen porcentajes más altos de trabajadores hasta 35 años. Los trabajadores de la UE-15 son los de mayor edad.	La mitad tienen entre 16 y 35 años. .En los trabajadores hasta 35 años no hay diferencias entre hispanos y no hispanos. Los trabajadores de la UE-15 son los de más edad.

Tabla 1 (continuación). Características sociodemográficas de la población (asimilable a) asalariada, y sector en el que trabaja, según clase social (no manuales / manuales) y país de origen

Estudios

No hay casi nadie con los estudios básicos sin terminar y el 47% tiene estudios superiores.

Más de 7% no ha terminado los estudios básicos y sólo el 6,4% tiene estudios superiores.

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

Mientras que casi dos terceras partes de los inmigrantes no iberoamericanos tienen estudios superiores, en el caso de los trabajadores de la UE-15, no llegan a la mitad.

Los inmigrantes hispanos son los que tienen más estudios superiores.

Sector

El sector mayoritario es el de servicios a la comunidad.

La mayoría de trabajadores están en el comercio.

En Agricultura sólo hay trabajadores de la UE-15, y son el 1%.

En Agricultura y Construcción trabajan principalmente los no hispanos.

En Industria, Construcción y Hostelería hay sobre todo inmigrantes de habla no hispana.

En Industria, en Comercio y en Servicios a la comunidad hay mayoritariamente trabajadores de la UE-15.

En el sector de la Hostelería destacan los hispanos.

En Servicios a las empresas hay sobre todo inmigrantes hispanos.

Los trabajadores hispanos y los de la UE-15 son los mayoritarios en servicios a las empresas.

Los trabajadores de la UE-15 son los mayoritarios en Servicios a la comunidad.

Tabla 2. Características de las prácticas empresariales aplicadas a la población (asimilable a) asalariada, según clase social (no manuales / manuales) y país de origen

TRABAJADORES NO MANUALES

TRABAJADORES MANUALES

Relación laboral

Gran parte de los no manuales son fijos y un 2% no tienen contrato.

La mayoría de contratos estables (fijos y funcionarios) son para los trabajadores de la UE-15.

Los que tienen más contratos temporales no formativos son los inmigrantes no hispano-hablantes.

Los inmigrantes hispanos son los que dominan en contratos temporales formativos, en trabajadores sin contrato y en autónomos dependientes.

La mayoría son fijos y más del 6% trabaja sin contrato.

Los contratos estables (fijos y funcionarios) son sobre todo para los trabajadores de la UE-15.

Los inmigrantes hispanos y los no hispanos tienen **los** porcentajes más altos en contratos temporales no formativos

Los autónomos dependientes son trabajadores de la UE-15 y no hispanos.

Los trabajadores sin contrato son principalmente inmigrantes hispanos. Los trabajadores sin contrato son principalmente inmigrantes hispanos.

Antigüedad

La mayoría tiene antigüedades de más de 10 años.

Las antigüedades cortas las copan los trabajadores hispanos

Los trabajadores de la UE-15 son los que tienen mayores antigüedades

El porcentaje de trabajadores que llevan entre 2 y 5 años es el más alto.

Los trabajadores hispanos son los que tienen antigüedades más cortas.

Los trabajadores con antigüedades largas son los de la UE-15.

Salario

El 35% de los no manuales cobran menos de 903€. Hay grandes variaciones de salario fijo según país de origen. Más del 10% tiene una flexibilización salarial superior al 25%.

Más del 60% cobran hasta 902€. El 7,4% de los manuales tienen más del 25% de su salario variable.

Los inmigrantes hispanos son los que menos cobran.

Tabla 2. (continuación) Características de las prácticas empresariales entre la población (asimilable a) asalariada, según clase social (no manuales / manuales) y país de origen

TRABAJADORES NO MANUALES

Los trabajadores con salarios más bajos son los inmigrantes de habla hispana. Los trabajadores de la UE-15 son los que tienen mayor porcentaje en salario fijo.

Los inmigrantes no hispanos son los que tienen la flexibilización salarial más alta.

TRABAJADORES MANUALES

El porcentaje de flexibilizaciones altas es mayor en los hispanos. Los inmigrantes de habla no hispana son los que tienen porcentajes superiores en tener salarios fijos.

El porcentaje de flexibilizaciones altas es mayor en los hispanos.

Horario - Jornada

Trabajan mayoritariamente en jornada partida de lunes a viernes.

Los no hispanos son los que hacen un horario más asocial, y los de la UE-15, los que menos.

Los inmigrantes de habla no hispana son los que más pueden decidir qué horario hacer. Entre los otros dos colectivos apenas hay diferencias.

Más de la mitad trabajan en jornada partida. La mayoría tanto trabaja entre semana como fines de semana y festivos. Los horarios más asociales son más frecuentes entre los hispanos y menos frecuentes en los no hispanos.

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

Horas semanales trabajadas

En jornadas reducidas (hasta 30 horas) hay mayoritariamente inmigrantes hispanos. Los inmigrantes de habla no hispana son los que trabajan más horas.

El 18,5% de los manuales trabajan hasta 35 horas. Los inmigrantes hispanos son mayoritarios en jornadas reducidas (hasta 30 horas). Son los hispanos y los no hispanos quienes hacen jornadas más largas.

Tabla 2. (continuación) Características de las prácticas empresariales entre la población (asimilable a) asalariada, según clase social (no manuales / manuales) y país de origen

Exigencias de disponibilidad

El 5% de los no manuales tiene máximas exigencias.
los inmigrantes de habla hispana como los no hispanos son quienes tienen mayores exigencias.

Los trabajadores de la UE-15 son los que tienen porcentajes mayoritarios en nulas exigencias.

El porcentaje de trabajadores manuales que tienen máximas exigencias es del 8%.

Los trabajadores no hispanos son los que tienen mayores exigencias. No hay casi diferencias entre los hispanos y los de la UE-15.

Los hispanos y los de la UE-15 son quienes tienen los porcentajes más altos en nulas exigencias.

Diseño del trabajo

La mayoría de los trabajadores no manuales dicen que se les delega en su trabajo.

Los de la UE-15 y los inmigrantes de habla hispana son los que tienen más trabajo taylorista.

Los inmigrantes hispanos son a los que más se les consulta y a los no hispanos a quienes menos.

Casi el 45% de los trabajadores manuales hacen trabajo taylorista.

El trabajo taylorista lo hacen principalmente los hispanos.

Es a los trabajadores de la UE-15 a quienes más se les consulta. Los menos consultados son los no hispanos.

Tabla 3. Características sociodemográficas de la población (asimilable a) asalariada, y sector en el que trabaja, según el sexo y país de origen

Edad

Entre las mujeres las más jóvenes son las no hispanas, y los hispanos entre los hombres.

En inmigrantes de habla no hispana y en los de la UE-15, las mujeres son más jóvenes (hasta 35 años) que los hombres.

Estudios

La mayoría de hombres y mujeres tienen estudios básicos acabados.

Excepto en el caso de los trabajadores de la UE-15, los porcentajes en estudios básicos no acabados son mayores en las mujeres que en los hombres.

Los trabajadores y trabajadoras no hispanas son los colectivos con menores proporciones de estudios superiores. Entre mujeres, las trabajadoras de la UE-15 son las que tienen más estudios superiores, en el caso de los hombres son los iberoamericanos.

Ocupación

Los trabajadores manuales son mayoría en ambos sexos, pero la proporción de no manuales es superior en los hombres.

Sector

Las diferencias en la proporción de hombres y mujeres en cada sector son notables. Las mujeres trabajan más en los servicios a la comunidad y comercio, la distribución de hombres es más diversa

Los hombres no hispanos son los que más trabajan en la agricultura, sector en el que no hay mujeres.

Los hombres de la UE15 son los que más trabajan en la industria, y los no hispanos los que menos.

En construcción, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres en todos los grupos. Al contrario pasa en hostelería, donde hay más mujeres.

Tabla 4. Características las prácticas empresariales entre la población (asimilable a) asalariada, según sexo y país de origen

Relación laboral

En ambos sexos, la mayoría de trabajadores son fijos, pero el porcentaje es mayor en los hombres. El número de temporales (formativos y otros temporales) y sin contrato es superior en las mujeres.

Los trabajadores inmigrantes tienen mayor temporalidad que los de la UE15. Entre los inmigrantes, la temporalidad más elevada se localiza entre las mujeres no hispanas y los hombres hispanos

Entre los trabajadores sin contrato hay pocos trabajadores de la UE15 en comparación con inmigrantes. De entre éstos, apenas hay diferencias entre las mujeres hispanas y las no hispanas, mientras que entre los hombres que trabajan sin contrato son más frecuentes los hispanos.

Antigüedad

Las mujeres tienen antigüedades más cortas que los hombres. En ambos sexos, los trabajadores de la UE-15 son los que tienen antigüedades más largas.

En relación a antigüedades cortas, en las mujeres no hay diferencias entre hispanas y no hispanas, que son el doble que las trabajadoras de la UE-15.

En los hombres, los trabajadores con menos años en la empresa son los hispanos.

Salario

Los salarios de las mujeres son claramente inferiores al de los hombres. Las mujeres se encuentran en mayor proporción entre los salarios más bajos y en menor proporción entre los más altos sea cual sea el país de origen. En ambos sexos los que más cobran son los trabajadores de la UE-15.

Las diferencias salariales por países de origen son mayores entre las mujeres. Entre éstas, las mujeres no hispanas tienen los salarios más bajos.

Salario variable

En ambos sexos, la mayoría de trabajadores tienen el salario fijo. En caso de salarios variables, gran parte de los trabajadores tienen la flexibilización más alta y está basada en resultados individuales.

Tanto en hombres como en mujeres, los salarios variables son más frecuentes entre los hispanos, que también tienen mayores porcentajes de personas con la flexibilización más alta (más del 25% del salario)

Tabla 4. (continuación) Características las prácticas empresariales entre la población (asimilable a) asalariada, según sexo y país de origen

Horas semanales

En ambos sexos, más de la mitad de los trabajadores hacen entre 36 y 40 horas. Las mujeres hacen más jornadas reducidas y los hombres tienen jornadas más largas.

En jornadas reducidas (hasta 30 horas) hay pocas diferencias entre mujeres, mientras que en hombres, las hacen sobre todo los hispanos. Las jornadas largas (más de 40 horas) las realizan las mujeres hispanas y los hombres no hispanos.

Jornada

Tanto en mujeres como en hombres, la mayoría trabaja en jornada partida, aunque el porcentaje es superior en los hombres.

Las mujeres trabajan mayoritariamente tanto entre semana como fines de semana y festivo, mientras que los hombres trabajan sobre todo en jornada partida de lunes a viernes.

Turno de mañana de lunes a viernes:

Decidir horario

Más de tres cuartas partes de los trabajadores, no pueden decidir su horario de trabajo. En el caso de las mujeres el porcentaje es un poco superior.

Tanto en hombres como en mujeres, los hispanos los que menos pueden decidir qué horario hacer.

En inmigrantes de habla no hispana, la diferencia entre hombres y mujeres es más notable que en los otros dos grupos.

Exigencias de disponibilidad por el empresario

En ambos sexos, cerca del 7% de trabajadores tienen la máxima exigencia de disponibilidad (alargamiento de jornada y cambios de horario), sin diferencias notables en relación al país de origen ni sexo.

Exigencias a través de alargamiento de jornada: en ambos sexos, son los hispanos los que tienen porcentajes más altos.

Exigencias a través de cambio de horario: las mujeres con mayor porcentaje son las no hispanas, mientras que en los hombres son los hispanos.

Diseño del trabajo

En ambos sexos, la mayoría de personas tienen trabajos de tipo taylorista; son el 40% de las mujeres y el 37,7% de los hombres.

El trabajo taylorista, tanto en mujeres como en hombres, lo hacen sobre todo los inmigrantes hispanos.

El taylorismo participativo se da más en mujeres que en hombres, y, en ambos sexos, más en los no hispanos.

Se les consulta y se les delega más a los trabajadores de la UE-15, tanto en mujeres como en hombres.

Figura 1.- Prácticas empresariales y desigualdades sociales

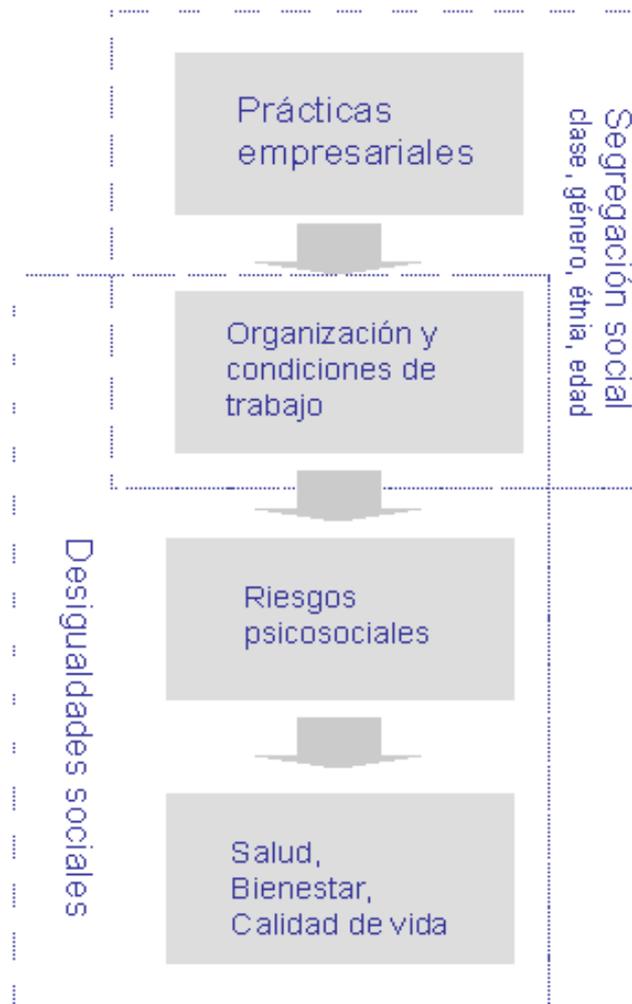


Figura 2. Exposición a algunos riesgos psicosociales. Población asalariada, clase social y país de origen, España 2004-05.

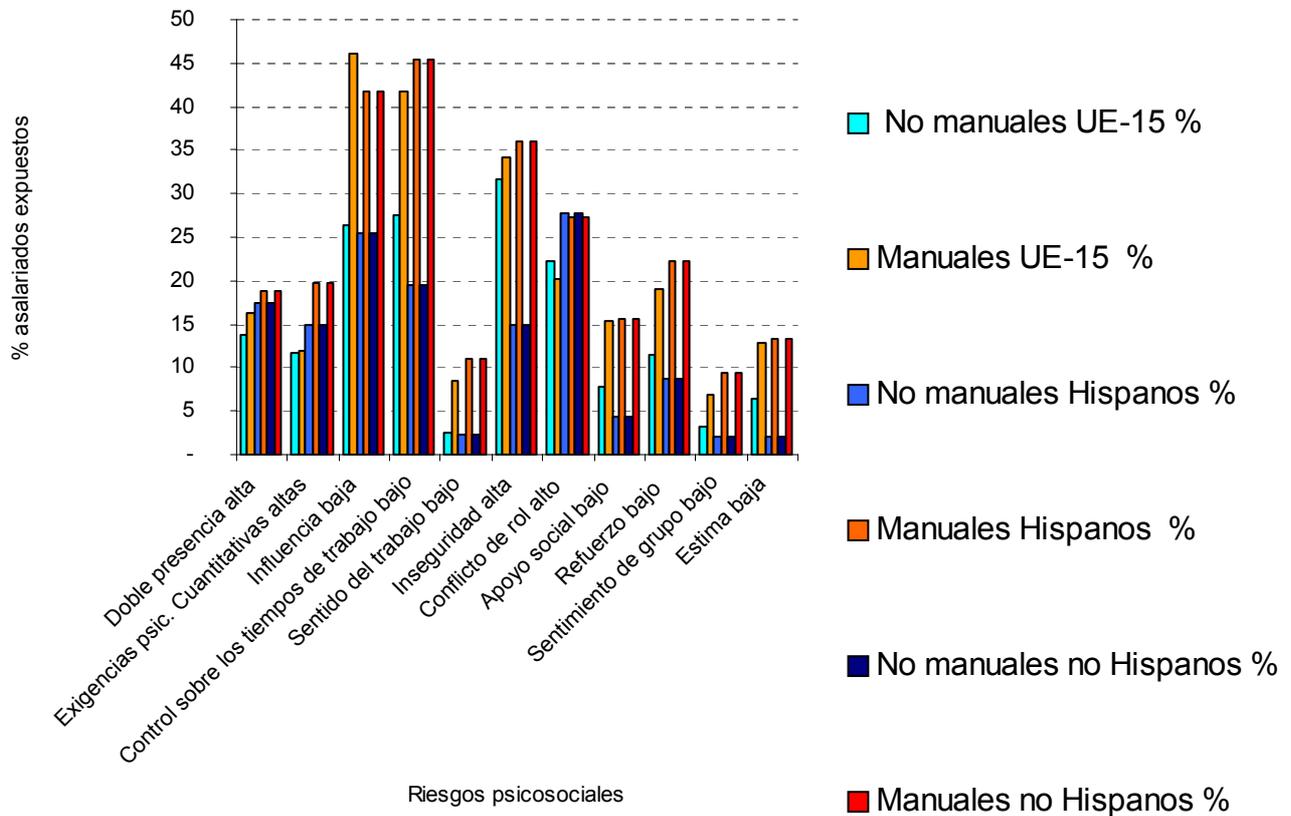


Figura 3. Poco control sobre los tiempos de trabajo, población asalariada, clase social, país de origen y sexo. España, 2004-05

