

Condiciones de trabajo de dos colectivos específicos: trabajadores no asegurados e inmigrantes

Clotilde Nogareda, Alfredo Álvarez y Emilio Castejón

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

El cambio metodológico que se introdujo en la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VI ENCT), muestreo realizado a partir del fichero de secciones censales y la realización de entrevista individual en domicilio, ofrece la oportunidad de obtener alguna información de algunas de las características, así como de las condiciones de trabajo de algunos colectivos específicos, cuyo conocimiento se hace difícil a partir de otras fuentes de información. Por ello, se ha considerado de interés hacer un análisis de las condiciones de trabajo de los trabajadores no asegurados y de los trabajadores inmigrantes a partir de los datos que nos ofrece la mencionada encuesta.

Condiciones de trabajo de los trabajadores no asegurados

El desarrollo de nuevas tecnologías, el aumento de la economía de servicios, la utilización de nuevos productos y energías..., que indudablemente representan un gran avance, tienen, sin embargo, una serie de efectos negativos sobre las condiciones de empleo y de trabajo, y son fuente potencial de nuevos riesgos para la salud. Por ello, en el marco de la prevención de riesgos laborales, estos cambios han dado paso a nuevas preocupaciones y nuevos focos de atención, centrándose las prioridades de la acción preventiva en los llamados "riesgos emergentes".

Por otra parte, estos factores, junto con los cambios socioeconómicos y demográficos habidos en los últimos años (desempleo, crisis económica, globaliza-

ción, fenómenos migratorios...), son retos a los que las empresas deben enfrentarse para mantener su competitividad y adaptarse a un entorno en constante evolución. La respuesta se halla, a menudo, en el cambio organizativo.

La reestructuración de muchas organizaciones ha llevado a la reducción de plantillas y a formas de contratación con costes más reducidos, como por ejemplo el trabajo temporal, la subcontratación o la contratación de servicios y recursos externos. Todo ello hace que el acceso al trabajo en un contexto de economía "formal" sea difícil y dé lugar a que se renuncie a algunos derechos para asegurar unos mínimos, forzando a las personas a buscar formas de empleo parcial, precario o inseguro, propiciando de esta manera la aparición de grupos de personas que trabajan en peores condiciones que

aquellos trabajadores con un estatus ya establecido y en una situación contractual estable.

El trabajo precario puede adoptar distintas formas en el contexto laboral actual. Algunos autores lo asocian a formas de trabajo atípicas. Así puede definirse, citando a Rogers y Rogers¹ a partir de cuatro dimensiones:

- Inseguridad en el trabajo.
- Bajo control individual y colectivo sobre el trabajo.

¹ Citado en: Brun, E., Milczarek, M. *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Agency for Safety and health at Work. European risk observatory report. Luxembourg 2007. <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805478>.

- Bajo nivel de protección (protección social, frente al desempleo y frente a la discriminación).
- Remuneración insuficiente o vulnerabilidad económica.

Las características del trabajo precario no son absolutas, hay una serie de factores que pueden ser utilizados como indicadores y que interactúan entre sí: trabajos temporales, horarios irregulares o que pueden ser cambiados unilateralmente por el empresario, sueldos inferiores a lo establecido, falta de acceso a los beneficios sociales (bajas por enfermedad, maternidad, etc.), falta de formación, ausencia de contrato explícito o implícito, etc.².

La documentación especializada revela que la tendencia al aumento de formas de trabajo inestables se traduce en que las personas que trabajan en estas condiciones se enfrentan a peores condiciones de trabajo, mayores exigencias y mayor riesgo de sufrir un accidente.

Actualmente, estos colectivos merecen atención no sólo desde la óptica laboral, y más concretamente desde un planteamiento preventivo, sino también desde una perspectiva social más amplia. Así, por ejemplo, partiendo de los conceptos de trabajo digno o decente la OIT³ promueve "el acceso para todos a un empleo libremente elegido, el reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, un ingreso que permita a la gente satisfacer sus necesidades y cumplir con sus responsabilidades económicas y familiares básicas y un nivel



adecuado de protección social para los trabajadores y sus familiares".

Los distintos componentes del trabajo digno nos llevan a cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores y la seguridad en el empleo: derechos sociales y económicos, remuneración adecuada, libertad de asociación, derecho a la seguridad social, a la protección de la salud y a una pensión digna, es decir, al sustento. Algunos de ellos tradicionalmente estaban asegurados, a través de la financiación pública, por el estado de bienestar que garantizaba prestaciones frente a contingencias como el desempleo, la jubilación, los accidentes o la enfermedad.

Los derechos en el trabajo constituyen el marco ético y legal en el que se encuadran los elementos del trabajo decente. Actualmente se refieren tanto a los clásicos derechos de libertad de asociación, no discriminación y abolición del trabajo forzado como a los derechos sociales y

económicos de negociación colectiva, derecho al paro, remuneración adecuada, seguridad social y protección de la salud en el trabajo⁴.

Otra concepción más directamente relacionada con el tema que nos ocupa es la de "trabajo no declarado", definido por la UE como "cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza, pero que no sea declarado a las autoridades públicas..."⁵ y que puede ser realizado en el ámbito individual o de organización empresarial y que puede abarcar diversas actividades, entre las que destaca el trabajo doméstico.

Conocer la extensión exacta y las características de este colectivo puede resultar una ardua tarea, ya que es obvio que es de difícil acceso.

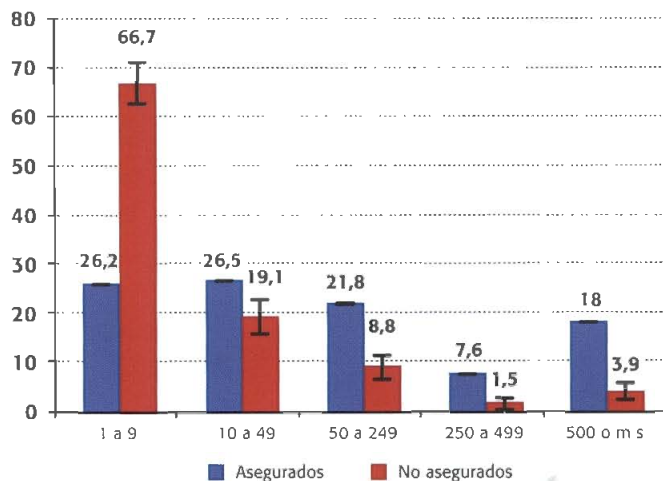
² D. Tucker "Precarious non Standard employment. A review of the literature". Department of Labour, New Zealand, 2002. <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNS-WorkLitReview.pdf>.

³ Marco multilateral para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. OIT: Ginebra, 2007.

⁴ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/decentghai.pdf>.

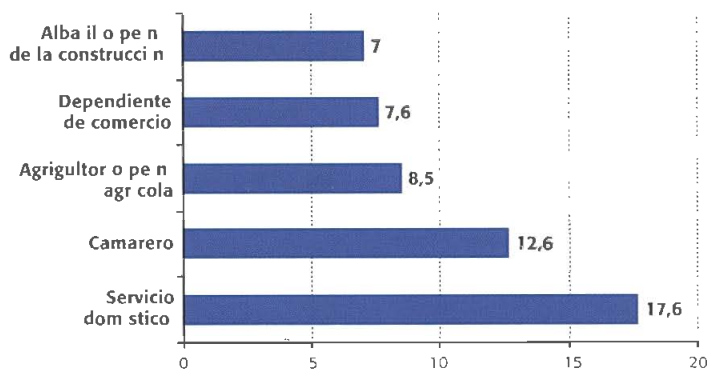
⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/work/com2007_628_es.pdf.

Figura 1 Distribución porcentual de los trabajadores por tamaño de empresa (*)



(*) En el gráfico, las barras de error representan el intervalo de confianza de cada proporción.

Figura 2 Distribución porcentual de los trabajadores NO asegurados entre sus principales ocupaciones



Algunos datos

En España, en el cuarto trimestre de 2006, había unos 760.000 trabajadores asalariados cuyos empresarios no les habían dado de alta en la Seguridad Social; esta cifra representaba un 5% del total de asalariados. De ellos, 458.000 eran españoles y 302.000, extranjeros.

Según los datos de la VI ENCT, en términos relativos, el 4% de los españoles asalariados no está asegurado; entre los extranjeros este porcentaje es del 14%. En otras palabras, un extranjero tiene una

probabilidad de no ser dado de alta más de tres veces superior a la de un español.

En el colectivo de no asegurados predominan las mujeres (56,4%) que, en cambio, sólo representan el 43,2% del conjunto de los asalariados; esta preponderancia se debe a que el servicio doméstico, una ocupación casi exclusivamente femenina (94,3%), tiene mucho peso en el colectivo de los no asegurados, y a que casi el 40% del servicio doméstico no está asegurado. Si se considera sólo el conjunto de trabajadores en ocupaciones distintas del servicio doméstico, la proporción de mujeres sin

alta es del 47,6%, próxima al 42% de mujeres en la población asalariada asegurada.

Los trabajadores sin alta⁶ (Figura 1) trabajan más en las pequeñas y medianas empresas de hasta 50 trabajadores (85,7%) que los que tienen alta (52,6%); esta diferencia se hace aún mayor si se consideran solamente las empresas de menos de diez trabajadores (66,7% frente a 26,2%). El efecto "servicio doméstico" (en esta actividad los empleadores suelen tener sólo un empleado) afecta poco a esta proporción; si se corrige por él los porcentajes respectivos son 59% y 23%, próximos a los anteriores, lo que confirma que las pequeñas empresas recurren mucho más que las grandes al trabajo informal, como era de esperar.

Por ello, en las grandes empresas (más de 250 trabajadores) los trabajadores informales representan tan sólo el 1,1% de la plantilla, mientras en las pequeñas empresas de menos de diez trabajadores constituyen casi el 12% del empleo.

Respecto a la ocupación, más del 50% de los trabajadores sin alta trabajan en tan sólo cinco ocupaciones, siendo las más frecuentes el servicio doméstico y camarero (Figura 2).

Para los trabajadores dados de alta, la distribución de ocupaciones es mucho menos concentrada, pues las cinco primeras ocupaciones sólo incluyen alrededor de un 30% de los trabajadores (Figura 3).

La jornada media de los trabajadores asalariados sin alta es algo inferior a la de los asalariados en alta (34,3 horas/semana frente a 39,2), lo que sugiere que entre ellos es más frecuente la jornada a tiempo parcial, si bien el diseño del cuestionario de

⁶ El tratamiento estadístico de los datos en todo el artículo se ha realizado con un nivel de riesgo α del 5%.

la encuesta no permite obtener datos adicionales sobre este aspecto.

La percepción de las condiciones de trabajo por uno y otro grupo es sustancialmente similar; las diferencias más acusadas en las respuestas a los factores que les molestan o preocupan bastante o mucho son el riesgo de perder el empleo (29,2% de los sin alta y 23,4% de los dados de alta), el riesgo de tener una enfermedad relacionada con el trabajo (16,7% de los sin alta y 19,4% de los dados de alta), las relaciones con los compañeros (7,7% sin alta y 10,2% con alta), la dificultad o complejidad de las tareas (5,7% sin alta y 8,5% con alta) y el horario de trabajo (21,3% sin alta y 17,6% con alta).

Es posible que las condiciones de trabajo *objetivas* de los trabajadores sin alta sean peores que las de los trabajadores asegurados, pero ellos no parecen tener esa percepción.

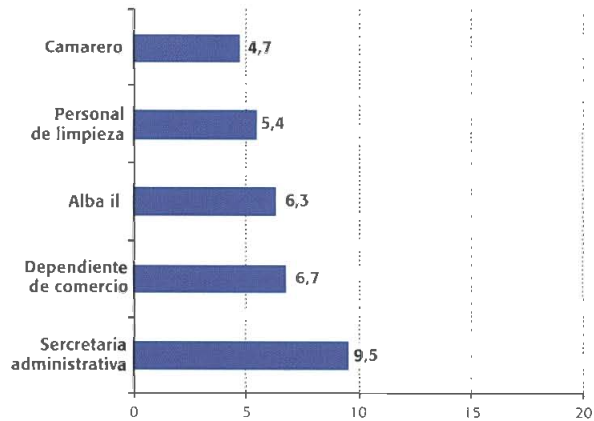
Condiciones de trabajo en inmigrantes

La sociedad española, al igual que la de muchos otros países, se está enfrentando a un nuevo fenómeno: el de acoger a gran cantidad de personas provenientes de otros países (Figura 4) que acceden a nuestro mercado laboral en busca de oportunidades de trabajo. Los flujos migratorios de los últimos años están teniendo influencia en el marco laboral, cambiando las características de la población trabajadora e influyendo, por tanto, en la cultura preventiva.

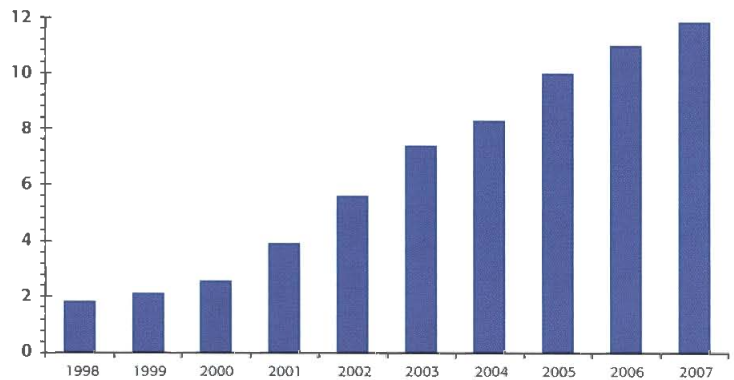
A priori, la población inmigrante no tendría motivos para ser más susceptible a sufrir riesgos que los trabajadores autóctonos, gran número de ellos son personas jóvenes y sanas. Según Coca (2002)⁷ "los

⁷ Planteamiento sistemático de la formación en PRL para trabajadores extranjeros. Gestión Práctica de Riesgos Laborales (2005). Pág. 37-41

■ **Figura 3** ■ Distribución porcentual de los trabajadores asegurados entre sus principales ocupaciones



■ **Figura 4** ■ Evolución de la población extranjera



Total nacional. A partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística, www.ine.es. Edad: 16-64 años. Datos en %.

motivos y las razones por que emigran las personas van desde el concepto tradicional de una búsqueda de mejor nivel de vida hasta el deseo de vivir una vida transnacional... no son únicamente las personas de menor nivel cultural las que emigran y tampoco es cierto que todas se encuentren en situación de desempleo en su país de origen."

A pesar de esto, los trabajadores inmigrantes tienen mayor número de accidentes laborales que los autóctonos, según se refleja en los datos de siniestralidad laboral según los cuales el índice e incidencia total de accidentes para el año 2006 fue

de 7.409 frente al que se refiere a trabajadores españoles que fue de 580. Ello puede ser debido a que existen una serie de factores que les hace especialmente vulnerables frente a los riesgos laborales y sociales.

Uno de los argumentos más esgrimidos es que los trabajadores inmigrantes desempeñan tareas de mayor riesgo en sectores de mayor riesgo. Los inmigrantes suelen estar más representados en algunas ocupaciones muy especializadas (tecnologías de la información, profesionales), en el otro extremo, ocupan "puestos tres-D": sucios,

Figura 5 Distribución de trabajadores según nacionalidad y sector de ocupación

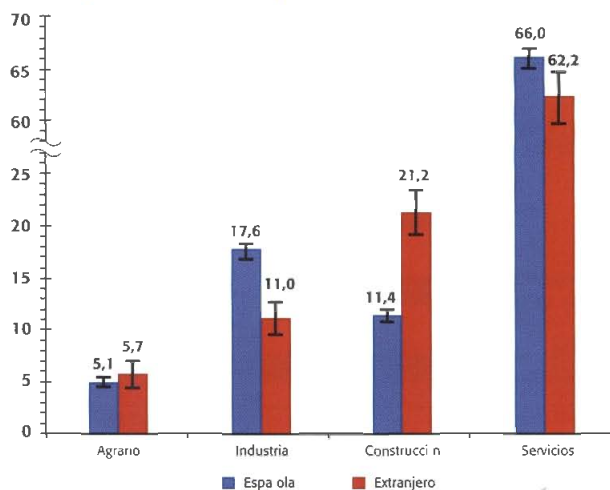
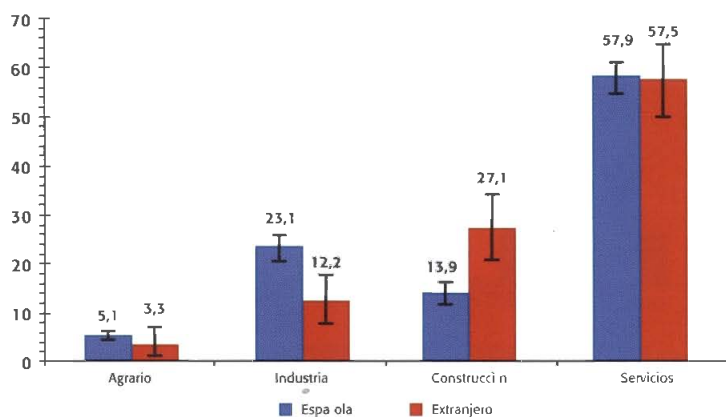


Figura 6 Trabajadores que dicen haber sufrido un accidente en los dos últimos años



Distribución por sectores de actividad en función de la nacionalidad (los porcentajes se refieren al total de trabajadores de cada nacionalidad).

exigentes, peligrosos (del inglés *dirty, demanding, dangerous*)⁸. Ello podría ser una posible explicación a la mayor siniestralidad de los trabajadores inmigrantes.

La distribución de los trabajadores inmigrantes por sectores laborales no es igual a la de los trabajadores nativos. Según los

⁸ Observatorio Europeo de Riesgos: *Muchos inmigrantes trabajan en Europa en penosas condiciones de seguridad y salud*. http://osha.europa.eu/press_article.2008-01-09_MigrantWorkers.

datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VI ENCT) donde hay mayores diferencias es en construcción (21,2% de extranjeros frente a 11,4% de españoles) y en industria (11,0% frente a 17,6%). En el resto de sectores las diferencias no son significativas (Figura 5).

Es de destacar que en el sector servicios no existen grandes diferencias, lo que se ajusta a la idea de que este sector muestra una tendencia al aumento de trabajadores inmigrantes.

Si atendemos a la ocupación, las más frecuentes en trabajadores no españoles son éstas:

- Albañil o peón de la construcción: 11,2%.
- Servicio doméstico, asistenta, mayordomo: 8,8%.
- Camarero: 8,3%.
- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares: 7,7%.
- Dependiente: 5,7%.
- Cocinero o ayudante de cocina: 4,4%.
- Agricultor o peón agrícola: 3,6%.

Si partimos de la premisa que los trabajadores inmigrantes se accidentan más porque están más representados en sectores u ocupaciones de riesgo, los datos referidos a estos factores no deberían reflejar diferencias significativas. Sin embargo, si atendemos a los datos referidos a la pregunta: "¿Ha sufrido un accidente en los dos últimos años?", observamos (Figura 6) que en el sector construcción los inmigrantes se accidentan más que los españoles (27,1% frente a 13,9%) mientras que en el sector industria es al revés: los españoles sufren más accidentes que los extranjeros (23,1% frente a 12,2%). En el sector agrario y en servicios las diferencias no son significativas.

Así pues, si se focaliza la atención sólo en los puestos que se ocupan y las tareas que se desempeñan, se corre el riesgo de tener una visión parcial y excesivamente simplificada de la situación. Quizá sea muy complejo atender a todas las variables que concurren, pero es evidente que existen diversos aspectos que dificultan las actuaciones de prevención en el colectivo de inmigrantes y hay algunas que no pueden olvidarse.

Indudablemente uno de los principales escollos con los que se encuentran los inmigrantes es el del idioma, que a menudo dificulta e incluso impide la comprensión



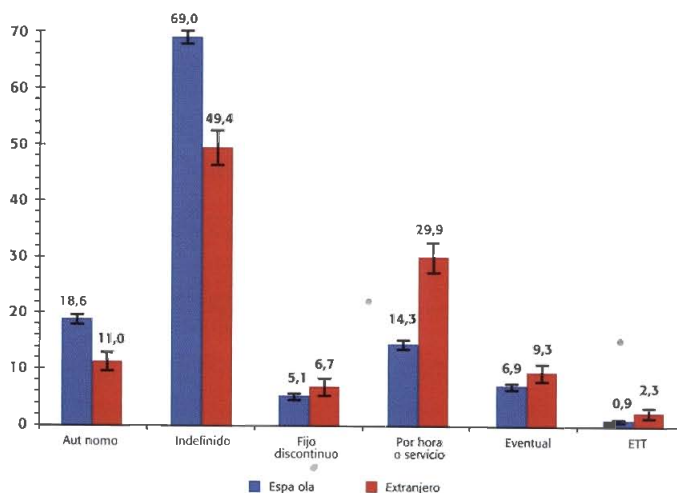
de la información necesaria para la realización correcta del trabajo ya sean órdenes de trabajo, consignas o señales de seguridad. Asimismo, el desconocimiento de la lengua supone un impedimento para acceder a los programas de formación en materia preventiva y de protección de la salud.

Por otra parte, sin duda la precariedad laboral es la alternativa de empleo para muchos trabajadores inmigrantes que, en muchas ocasiones, trabajan en condiciones precarias: trabajos temporales o a tiempo parcial y con formas irregulares de contratación, economía sumergida, por lo que no se acogen a los mecanismos de protección legal frente a los riesgos en el trabajo. Su trabajo "se caracteriza por la incertidumbre, las malas condiciones de trabajo y los bajos salarios" (Jukka Takala⁹).

Los datos de la VI ENCT referidos a tipo de contrato (Figura 7) reflejan porcentajes significativamente mayores en contratos por obra o servicio (29,9% frente a 14,3%), a través de empresas de trabajo temporal (2,3% frente a 0,9%) en trabajadores de nacionalidad no española. Por el contrario, los trabajadores españoles presentan mayores porcentajes en contratos indefinidos (69,0% frente a 49,4%) y en trabajadores autónomos (18,6% frente a 11,0%). En el resto de contratos (fijo discontinuo y eventuales) no se aprecian diferencias significativas. Asimismo, si atendemos a la situación laboral, este grupo manifiesta en mayor medida que es un trabajador asalariado sin alta en la Seguridad Social.

Paralelamente, puede ocurrir que las condiciones de precariedad sean causa de las posibles dificultades en el acceso a la formación, ya que las personas con contratos inestables o temporales suelen

■ Figura 7 ■ Tipo de contrato en función de la nacionalidad



Los porcentajes se refieren al total de trabajadores de cada nacionalidad.

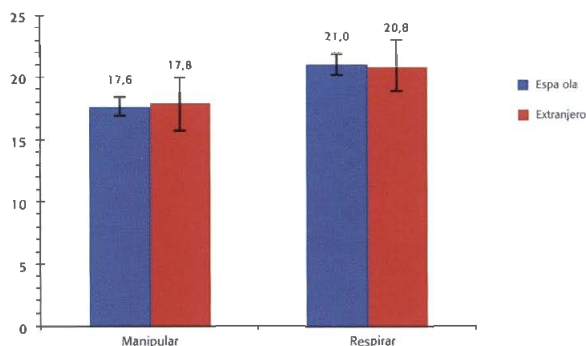
tener menor posibilidad de acceso a los canales habituales de información sobre diversos aspectos referidos al trabajo: formación, riesgos a los que se está sometido, información para la realización de la tarea, etc. Todo ello da lugar a múltiples hipótesis sobre la causalidad de la mayor incidencia en la siniestralidad de los trabajadores inmigrantes.

Aunque es difícil llegar a conclusiones, nos parecen significativos los resultados obtenidos en la VI ENCT referidos a la información sobre algunos aspectos del trabajo.

Por ejemplo, si atendemos a los datos referidos a la manipulación o inhalación de sustancias o productos nocivos o tóxi-

⁹ Observatorio Europeo de Riesgos: Muchos inmigrantes trabajan en Europa en penosas condiciones de seguridad y salud. http://osha.europa.eu/press_article.2008-01-09_MigrantWorkers.

Figura 8 Manipulación o inhalación de sustancias o productos nocivos o tóxicos en función de la nacionalidad



Los porcentajes se refieren al total de trabajadores de cada nacionalidad.

Tabla 1 En general, la información que contiene la etiqueta es...

	Nacionalidad	
	Española	Otra
Fácil de entender	82,5% (IC: 80,5 a 84,3)	63,1% (IC: 56,6 a 69,2)
A veces es complicada	12,7% (IC: 11,1 a 14,4)	28,2% (IC: 22,6 a 34,4)
Complicada	2,9% (IC: 2,1 a 3,8)	6,2% (IC: 3,5 a 10,6)

Tabla 2 ¿Conoce los efectos para la salud de los productos que manipula?

	Nacionalidad	
	Española	Otra
Sí	81,3% (IC: 79,8 a 82,8)	65,8% (IC: 61,0 a 70,3)
No	12,0% (IC: 10,8 a 13,3)	21,8% (IC: 17,9 a 26,0)

cos (Figura 8), observamos que no hay diferencias significativas entre los trabajadores autóctonos (17,6% manipula y 21% respira) y los inmigrantes (17,8% y 20,8% respectivamente).

Sin embargo, si observamos los resultados obtenidos a la pregunta de "si la información que contiene la etiqueta de estos productos es fácil o difícil de entender", observamos que existen diferencias significativas (Tabla 1).

Asimismo, aunque la Encuesta no permite saber cuál es el origen de las

diferencias, observamos que los trabajadores inmigrantes manifiestan en menor medida que los autóctonos que conocen los efectos para la salud de los productos que manipulan o respiran (Tabla 2).

De igual modo, un 56% (IC: 54,3 a 59,4) de los trabajadores de nacionalidad no española manifiesta que en los dos últimos años no ha recibido formación o información sobre los riesgos para su seguridad y salud relacionados con el trabajo (el porcentaje de los españoles es del 46% con un IC: 45,1 a 47,1), mientras que un 19,9% (IC: 17,9 a 22,0) se

considera no muy bien informado y un 5,4% (IC: 4,3 a 6,7) nada bien informado sobre los riesgos relacionados con su trabajo. En el caso de los trabajadores de nacionalidad española estos valores son del 12,4% (IC: 11,7 a 13,1) y del 3,2% (IC: 2,9 a 3,6).

Otro aspecto que nos parece interesante contrastar hace referencia al contenido y a las posibilidades que ofrece el trabajo en relación con el nivel de preparación de los trabajadores. Los inmigrantes cuentan con una base formativa recibida en su país de origen que abarca un amplio rango: desde personas altamente cualificadas hasta personas sin ninguna formación de base. De los datos de la VI ENCT observamos que no existen diferencias significativas respecto a los españoles en cuanto a estudios relativos a diplomaturas: 9,9% en españoles (IC: 9,3 a 10,5) y 8,6% en inmigrantes (IC: 7,2 a 10,2). Ocurre lo mismo con los estudios de licenciatura universitaria: 10,4% en españoles (IC: 9,8 a 11,0) y 11,2% en inmigrantes (IC: 9,6 a 13,0). Incluso se observa que, contrariamente a la creencia popular de que los inmigrantes tienen un bajo nivel de estudios, el porcentaje de los mismos con bachillerato superior, BUP y COU, 26,3% (IC: 24,0 a 28,6) es significativamente superior al porcentaje de españoles con estos estudios, 14,7% (IC: 14,0 a 15,4).

Sin embargo, es muy frecuente que las ofertas de trabajo no tengan en consideración las capacidades de estos trabajadores. Por ello, nos hemos fijado en los datos que se refieren a la posibilidad de aplicar los conocimientos, saber lo que se sabe hacer y poner en práctica las propias ideas (Figura 9). Se observa que hay diferencias significativas, atendiendo a las respuestas "siempre o casi siempre" y "a menudo", cuando se pregunta si en el trabajo tiene oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor

y si puede poner en práctica sus propias ideas en el trabajo.

Por otra parte, también existen diferencias significativas en las posibilidades que se tiene de aprender y prosperar en el trabajo.

No podemos obviar los datos referentes a la exposición a conductas violentas o a discriminación. De los datos obtenidos en la VI ENCT observamos que los porcentajes de respuesta a la pregunta de "si en los últimos 12 meses ha sido objeto de discriminación por nacionalidad o por raza" (Figura 10) son superiores en los trabajadores inmigrantes, 6,9% (IC: 5,6 a 8,3) y 4,2% (IC: 3,3 a 5,4) respectivamente, que el de los trabajadores de nacionalidad española, 0,2% (IC: 0,1 a 0,3) y 0,1% (IC: 0,1 a 0,2).

Por último, cabe también hacer referencia a la percepción global que los trabajadores tienen de las posibles repercusiones del trabajo sobre su salud. A este respecto no existe diferencia estadísticamente significativa entre los trabajadores de nacionalidad española que consideran que su trabajo está afectando su salud: 23,0% (IC: 22,1 a 23,8), y la consideración que tienen los trabajadores extranjeros: 19,3% (IC: 17,7 a 21,9). ●

Figura 9 ■ Porcentajes de diferentes factores psicosociales en función de la nacionalidad y referidos al total de trabajadores de cada nacionalidad

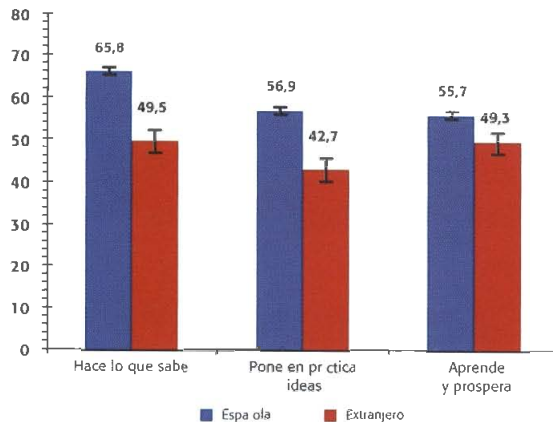
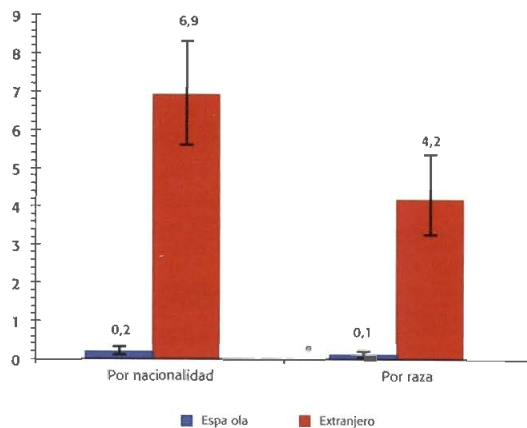


Figura 10 ■ Porcentajes de discriminación en función de la nacionalidad y la raza referidos al total de trabajadores de cada nacionalidad



Bibliografía

- Porthé, V. Amable, M. J. Benach, J. *La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?* Arch. Prev. Riesgos Laborales 2007,10 (1) pág. 34-39.
- Redacción de Gestión Práctica de Riesgos Laborales. *Inmigración: integrar para prevenir.* Gestión Práctica de Riesgos Laborales. 2005, pág.26-28.
- De Maciel J. P., Rodenes M., Torralba J. M. *Planteamiento sistemático de la formación y la información en PRL para trabajadores extranjeros.* Gestión Práctica de Riesgos Laborales. 2005, 22 pág. 37-41.
- VIII Jornadas de la Sociedad de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de Aragón y La Rioja. *Inmigración, prevención y salud:*

Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo 2007, 2, (2) pág.89-100.

- Warsaw, L. J. *Empleo precario y trabajo infantil.* Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, vol.1, pág. 24.10-24.17. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/24.pdf>
- Palomeque, M. *10 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.* Mapfre Seguridad 2005, 52, pág. 52-53.
- OIT. *Marco multilateral para las migraciones laborales. Principios y directrices para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.* Ginebra, 2007.
- European Agency for Safety and health at work. *Literature Study on migrant workers.* http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers/view.