

**Riesgos psicosociales,
absentismo y siniestralidad en
trabajadores de procedencia
iberoamericana en España**

Índice

1.	Introducción	4
2.	Metodología	7
3.	Resultados	11
	3.1. Composición de la muestra en cuanto a su nacionalidad	11
	3.2. Características sociodemográficas de los trabajadores inmigrantes de origen iberoamericano	13
	3.3. Riesgos psicosociales en población trabajadora inmigrante de origen iberoamericano	17
	3.4. Características del trabajo y de la relación laboral con la empresa de los trabajadores iberoamericanos en España	21
	3.5. Nivel de exposición de los trabajadores de origen iberoamericano a las dimensiones de riesgo psicosocial del método ISTAS	36
	3.6. Análisis de la siniestralidad laboral	60
4.	Discusión	67

Bibliografía

Si viéramos realmente el Universo, tal vez lo entenderíamos.

Jorge Luis Borges

1. Introducción

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en el trabajo, que se relacionan directamente con la organización del mismo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas que lo desempeñan. Dichos factores pueden llegar a desencadenar un desequilibrio por parte de la persona que lo padece que le puede hacer llegar a enfermar con respuestas clínicas como problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos... ante situaciones psicosociales como sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas de muy corta duración, etc.

Según la previsiones que el Instituto Nacional de Estadística en España divulga en sus análisis estadísticos poblacionales, a pesar de las estrictas restricciones de orden político que se están llevando a cabo en España en relación a la entrada de inmigrantes desde el año 2009 e incluso con una desaceleración de la tasa de crecimiento demográfica, la población residente en España superará los 49 millones de personas en 2018. Eso sí, la llegada de inmigrantes a España se reducirá en más de la mitad en los próximos tres años, puesto que ya su incorporación al mercado laboral durante el año 2009 se ha visto muy disminuida debido a la crisis económica.

No obstante, dentro de la población española de 46 millones de habitantes, más de 5 millones son extranjeros, lo cual merece tener en cuenta en todos nuestros sistemas de política relacionada con la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores, entre otros ámbitos de actuación como puede ser la Sanidad Pública o la Educación.

Todos los estudios de los últimos años sobre inmigración y salud laboral, tanto europeos y españoles como americanos, que hemos revisado (se adjuntan como bibliografía al final de este trabajo), identifican con mayor o menor significancia, diferencias con los trabajadores nativos en cuanto a la influencia de diferentes riesgos psicosociales (muy característica en todos ellos el trabajo poco cualificado para el nivel de formación en el caso de las personas inmigrantes), así como una mayor prevalencia de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo; sin embargo, existen más discrepancias en cuanto al comportamiento de los procesos de baja por contingencia común, puesto que algunos estudios indican que los inmigrantes enferman de manera similar a los nativos, pero la duración de los procesos que causan baja laboral es significativamente menor que en las personas oriundas; otros estudios indican que los extranjeros padecen procesos de mayor duración hasta que se vuelven a incorporar a sus puestos de trabajo habituales. La salud mental de los inmigrantes está influida por factores muy diversos tanto individuales como sociales, económicos y culturales, de forma que deben adaptarse a ello como si se tratara de una situación de “duelo” que les hace tener sentimientos de tristeza y de ansiedad que puede manifestarse en forma depresiva, de pánico o confusional, y que genera solicitud de asistencia sanitaria, lo

cual requiere tratamientos prolongados y períodos más largos de baja laboral por contingencia común.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa, la población inmigrante ocupa el sector servicios en mayor porcentaje, aunque separándolo por sexos, el hombre extranjero trabaja más en el sector construcción y la mujer en el de servicios.

Los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores extranjeros son los mismos que los que afectan a los nativos, pero al ocupar los primeros puestos de trabajo más precarios, la probabilidad y severidad de dichos riesgos puede ser mayor. Además en las evaluaciones de riesgos no se suele tener en cuenta la idiosincrasia de este colectivo de trabajadores.

Los diferentes estudios existentes sobre las características de los trabajadores extranjeros comparadas con las de los nativos en relación a los riesgos psicosociales, indican que se trata de personas con un alto nivel educacional, con una mayor carga familiar, que ocupan puestos de trabajo con turnicidad más a menudo, que aceptan en mayor medida la subcontratación o los trabajos en fin de semana, que su percepción de la inseguridad es más importante por tener también menor control del trabajo y de sus competencias, a la vez que la incidencia de estrés no profesional y la falta de apoyo social no laboral es más importante que en los nativos; sin embargo este colectivo se siente más satisfecho con su trabajo, a

pesar de estar más cualificados en la mayor parte de los casos que lo que requiere la actividad para la que se les contrata.

Por todo ello, debemos seguir profundizando en el conocimiento del comportamiento y de la cultura de los inmigrantes, que en España supone un 11 % de la población, debiéndose desarrollar políticas sinérgicas entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el de Sanidad y Consumo, teniéndose en cuenta estudios de prevalencia en relación con los riesgos psicosociales que integren criterios e indicadores para la toma de decisiones de ambos Ministerios. Además, se deben llevar a cabo campañas de prevención que fomenten la formación de los agentes sanitarios, de una parte, pero también se debe considerar la normativa en materia de prevención a la hora de valorar la amenaza que los riesgos psicosociales suponen en el trabajo para la salud pública en general.

2. Metodología

Para realizar el presente estudio se ha realizado un muestreo estratificado aleatorio entre los trabajadores que acudieron a realizarse un examen de salud laboral en la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur, definiendo los estratos a partir de los resultados de la Encuesta de Población Activa realizada por el Instituto Nacional de estadística, en función del sexo, edad, Comunidad Autónoma, ocupación y sector de los trabajadores.

Para los análisis que se presentan a continuación se contó con una muestra de 24.888 trabajadores, entre los cuales aproximadamente un 5% fueron de nacionalidad extranjera. Entre los trabajadores inmigrantes, la procedencia más frecuente fue Iberoamérica (60%; 721 trabajadores).

En el caso de 20.688 individuos, dispusimos de datos acerca de un año completo de seguimiento tras su inclusión en el estudio, por lo que entraron a integrar la segunda fase del análisis (análisis predictivo de la siniestralidad y el absentismo).

Los sujetos fueron reclutados mientras acudían a la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur a realizarse un examen de salud. Tras recibir información acerca del estudio y proceder a la firma del consentimiento informado, los participantes rellenaron una batería de cuestionarios para evaluar variables sociodemográficas, laborales y los factores psicosociales en el trabajo, batería que incluyó:

- Cuestiones procedentes de la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, elaborada por el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- La versión breve del *método ISTAS*, adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, que evalúa mediante 38 preguntas 6 dimensiones de riesgo psicosocial: exigencias psicológicas (demandas); trabajo activo y posibilidades de desarrollo (control); inseguridad (inestabilidad); apoyo social y calidad del liderazgo; doble presencia; y estima (compensaciones). Las puntuaciones en las diferentes subescalas

permiten clasificar el nivel de exposición al que se encuentra sometido un individuo como desfavorable para la salud, intermedio o favorable.

- Cuestiones de elaboración propia.

Una vez contestado el cuestionario, se realizó un seguimiento de la historia clínica laboral del trabajador durante el año posterior a rellenar el cuestionario, con el fin de identificar la existencia de episodios de Incapacidad Temporal, tanto por enfermedades de origen no laboral o comunes, como por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

El análisis estadístico ha constado de dos fases:

Fase I: análisis descriptivo y bivariado de las diferencias observadas entre trabajadores de nacionalidad española y trabajadores de origen iberoamericano.

Fase II: Análisis predictivo de los episodios de baja por enfermedad común, por enfermedad profesional y por accidentes de trabajo. Con el fin de poder comparar la incidencia de los episodios de absentismo y siniestralidad de trabajadores de nacionalidad española e inmigrantes de origen iberoamericano, y de obtener evidencia acerca de sus posibles causas, se realizaron diversos análisis multivariados haciendo uso de técnicas de regresión logística. Se forzaron diversos modelos a fin de poder esclarecer en mayor medida la contribución relativa de diferentes variables a un eventual aumento de la tasa de siniestralidad y absentismo entre inmigrantes de origen iberoamericano. También se utilizaron técnicas de regresión logística por etapas (método hacia delante, mediante el

estadístico de Wald) para poder identificar los predictores más fuertes de dichos fenómenos, entre las variables bajo estudio.

Todos los análisis fueron realizados mediante el Paquete estadístico SPSS Versión 17.0.

3. Resultados

3.1. Composición de la muestra en cuanto a su nacionalidad

Como se ha mencionado con anterioridad, un 5% de la muestra estuvo constituida por trabajadores de nacionalidad extranjera. Esta proporción implica que el colectivo inmigrante se encuentra infrarrepresentado, debido fundamentalmente a los siguientes motivos:

- ✓ Dificultad de acceso a los sectores de la población trabajadora inmigrante con unas condiciones más precarias, de mayor inestabilidad o inscritos en la economía sumergida.
- ✓ Dificultad de acceso a los trabajadores del sector agrario, donde un gran número de inmigrantes desarrolla su actividad laboral.
- ✓ Criterios de selección de los candidatos a participar en el estudio. Para ser incluidos en la muestra, los trabajadores debían mostrar un conocimiento del castellano suficiente para poder comprender y responder a la batería de cuestionarios. Los trabajadores de nacionalidad extranjera con un conocimiento limitado del castellano, no fueron seleccionados para participar en el estudio.

La mayor parte de la muestra de inmigrantes estuvo constituida por trabajadores de origen latinoamericano (60%) y procedentes de la Europa Comunitaria (32%). Un 5% fueron trabajadores de origen africano. En esta distribución cabe destacar la reducida presencia de estos últimos, ya que Marruecos ha constituido

históricamente la principal fuente de inmigración en España, sólo recientemente superada por Rumania. Los motivos anteriormente descritos resultan igualmente válidos para explicar las barreras para ser incluidos en la muestra de este colectivo.

Otras fuentes de inmigración (Norteamérica, Europa no comunitaria, Asia y Oceanía) resultaron muy reducidas.

En cuanto a las nacionalidades específicas, la más frecuente fue la ecuatoriana (19,51%), seguida de la colombiana (10,04%) y la peruana (8,26%).

En la tabla 1 aparece detallada la composición de la muestra del estudio desde el punto de vista de la nacionalidad de los trabajadores participantes en el mismo.

Tabla 1. Distribución de la muestra desde el punto de vista de la nacionalidad.

Nacionalidad	Número de trabajadores	Porcentaje de la muestra
Española	23.559	95
Extranjera	1.235	5
Iberoamérica	721	60
Europa comunitaria	384	32
Europa no comunitaria	18	1,5
Africa	60	5
Norteamérica	11	0,9
Asia	5	0,4
Oceanía	2	0,2
Alemana	33	2,67
Angoleña	1	0,08
Argelina	6	0,49
Argentina	59	4,78
Australiana	1	0,08
Belga	6	0,48
Bielorrusa	2	0,16
Boliviana	35	2,83
Brasileña	16	1,30
Británica	23	1,86
Búlgara	20	1,62
Checa	6	0,49
Chilena	14	1,13
Colombiana	124	10,04
Cubana	25	2,02
Danesa	3	0,24
Dominicana	14	1,13
Ecuatoriana	241	19,51
Eslovaca	2	0,16
Eslovena	1	0,08
Estadounidense	10	0,81

Filipina	1	0,08
Finesa	1	0,08
Francesa	62	5,02
Griega	1	0,08
Guineana	1	0,08
Holandesa	7	0,57
Iraní	1	0,08
Irlandesa	3	0,24
Italiana	70	5,67
Japonesa	3	0,24
Marroquí	47	3,81
Mejicana	7	0,57
Moldava	2	0,16
Noruega	1	0,08
Panameña	1	0,08
Paraguaya	4	0,32
Peruana	102	8,26
Polaca	12	0,97
Portuguesa	33	2,67
Rumana	90	7,29
Rusa	3	0,24
Salvadoreña	4	0,32
Senegalesa	2	0,16
Sudafricana	1	0,08
Sueca	4	0,32
Suiza	1	0,08
Tunecina	1	0,08
Ucraniana	11	0,89
Uruguaya	19	1,54
Venezolana	32	2,59

3.2. Características sociodemográficas de los trabajadores inmigrantes de origen iberoamericano

En la tabla 2 se analizan las diferencias existentes entre los trabajadores de nacionalidad española y aquellos de nacionalidad extranjera, considerados en su conjunto y específicamente de origen iberoamericano.

Tabla 2. Diferencias en cuanto a las variables sociodemográficas entre los trabajadores españoles y los trabajadores de nacionalidad extranjera considerados en su conjunto y de origen latinoamericano.

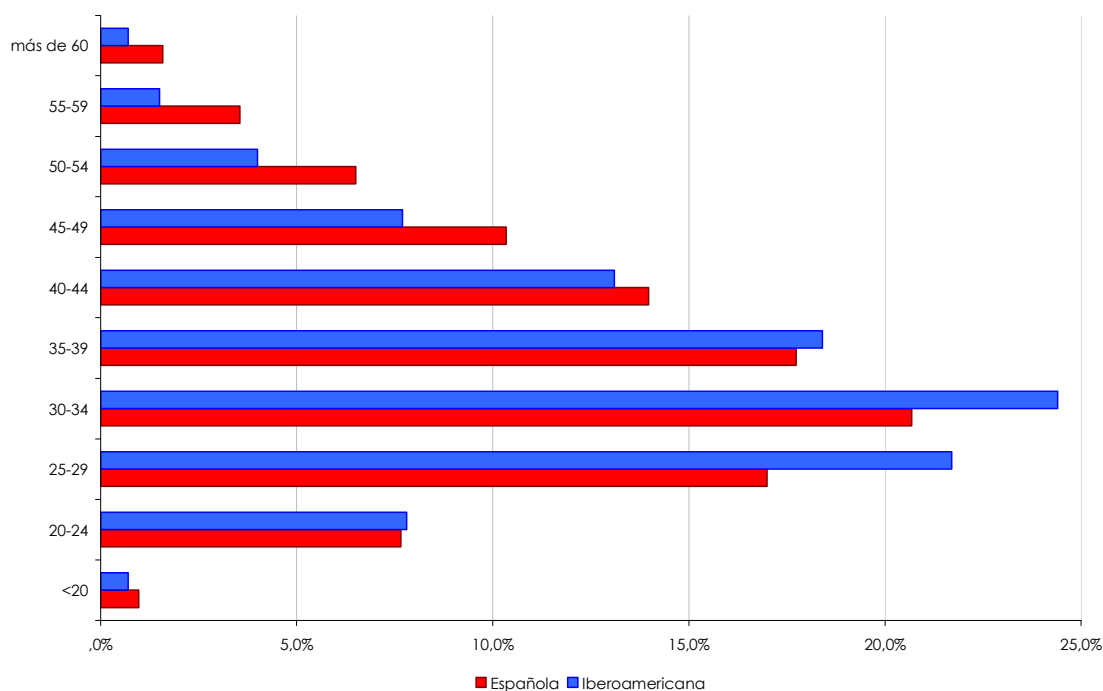
Variables	Población española	Población inmigrante	Población inmigrante iberoamericana	p ₁	p ₂
Sexo				0,28	0,14
Hombre	66,7	68,2	69,4		
Mujer	33,6	31,8	30,6		
Edad				P<0,001	P<0,001
Menos de 30 años	25,2	31,2	30		
30-39 años	38,4	41,5	42,8		
40-49 años	24,3	20,8	21		
50-59 años	10,1	5,6	5,5		
60 años o más	1,6	0,9	0,7		
Estado civil				0,048	0,068
Soltero	39,6	36,6	34,8		
Casado/pareja de hecho	54,9	56,6	59,3		
Separado/divorciado	5	6,4	5,6		
Viudo	0,5	0,4	0,3		
Tiene hijos	49,2	56,7	64,3	P<0,001	P<0,001
Nº de hijos				P<0,001	P<0,001
1 hijo	38,3	42,1	39,6		
2 hijos	49,3	35,8	36,2		
3 o más hijos	12,4	22,1	24,2		
Nivel de estudios				P<0,001	P<0,001
Estudios básicos	8,4	4	2		
Estudios primarios	13,2	6,7	6,3		
Estudios secundarios	18,3	20,4	24		
Bachiller/Formación Profesional	24	34,4	40,1		
Estudios Universitarios	30,1	26,1	21,1		
Estudios de Post-grado	8,4	8,4	6,4		

En la tabla se presentan los porcentajes correspondientes a los trabajadores españoles, inmigrantes considerados en su conjunto e inmigrantes de nacionalidad iberoamericana, que adoptan un valor de las diferentes variables. También se muestra el nivel de significación estadística del test de *chi-cuadrado*: p_1 es el nivel de significación de las diferencias encontradas entre trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes considerados globalmente; p_2 es el nivel de significación de las diferencias encontradas entre trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes de origen iberoamericano. Se consideraron estadísticamente significativas todas las diferencias en que el valor de p fue inferior a 0,05.

Como puede observarse, existen diferencias significativas entre los tres colectivos. Podemos considerar que los trabajadores de nacionalidad española y los de origen iberoamericano no difieren en cuanto a la distribución por sexo o estado civil.

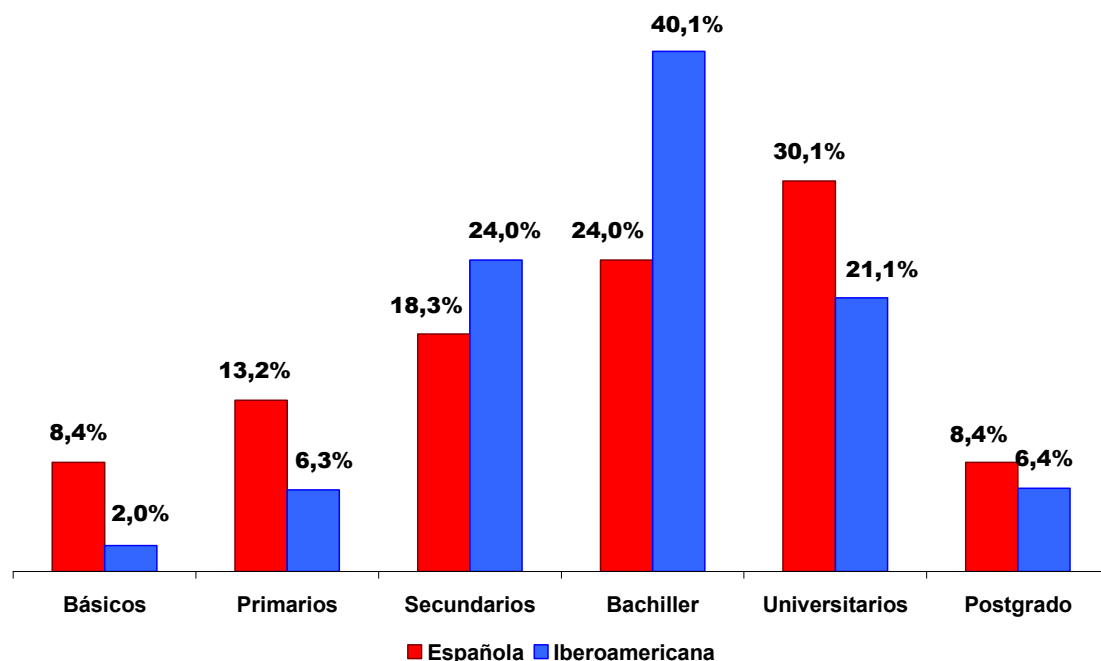
Sin embargo, en conjunto observamos que el colectivo de inmigrantes iberoamericanos es significativamente más joven y cuenta con **mayores cargas familiares** que los trabajadores de nacionalidad española. Mientras que el 49,2% de los trabajadores españoles tienen hijos, este porcentaje es quince puntos superior entre trabajadores de origen iberoamericano (64,3%). Además, la descendencia de aquellos trabajadores iberoamericanos que tienen hijos, también es más numerosa que la de los trabajadores españoles. Sólo un 12,4% de los trabajadores españoles tiene 3 o más hijos. Este porcentaje asciende al 24,2% en el caso de los trabajadores iberoamericanos.

Gráfico 1. Distribución por edad de los trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano.



Por último, tal como ha sido descrito en otros países, la población inmigrante, tanto considerada en su conjunto como de origen iberoamericano, tiene un **nivel educativo más alto que la población trabajadora** de nacionalidad española. El nivel formativo de los trabajadores de nacionalidad española es inferior a la enseñanza secundaria en un 21,6% de los casos. En el colectivo de trabajadores iberoamericanos, este porcentaje sólo alcanza el 8,3%. Sin embargo, la situación es diferente en cuanto al porcentaje de individuos con estudios superiores, que es más alto en el caso de los empleados de nacionalidad española (38,5% vs. 27,5%). Este fenómeno ha sido descrito en la literatura especializada sobre el tema en términos de una **sobrecualificación de la población inmigrante** con implicaciones desde el punto de vista de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, y que consistiría en una mayor discrepancia entre el propio nivel de formación y el grado de cualificación que requiere el puesto que se desempeña.

Gráfico 2. Nivel de estudio de los trabajadores en función de la nacionalidad.



3.3. Riesgos psicosociales en población trabajadora inmigrante de origen iberoamericano

En la tabla 3 aparecen resumidos los principales resultados en cuanto a las diferencias encontradas entre trabajadores de nacionalidad española, inmigrantes considerados conjuntamente e inmigrantes iberoamericanos en cuanto a variables laborales y riesgos psicosociales en el trabajo.

Tabla 3. Diferencias en variables laborales y psicosociales entre los trabajadores españoles, trabajadores de nacionalidad extranjera considerados en su conjunto y de origen iberoamericano.

Variables	Población española	Población inmigrante	Población inmigrante iberoamericana	p₁	p₂
Sector de actividad				<0,001	<0,001
Agrícola	1,1	0,9	1,0		
Industria	17,3	16,5	15,6		
Construcción	19,7	28,3	32,3		
Servicios	61,9	54,2	51,1		
Ocupación				<0,001	<0,001
Dirección de empresas y de las administraciones públicas	5,2	4,3	2,5		
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,8	8,2	5,8		
Técnicos y profesionales de apoyo	15,9	8,8	9,0		
Empleados de tipo administrativo	24,8	17,2	13,1		
Trabajadores de los servicios de restauración, personales,	12,5	15,5	16,4		
Trabajadores cualificados de agricultura y pesca.	0,6	0,8	1		
Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera	7,8	14,1	18,4		
Operadores de instalaciones, maquinaria y montadores.	12,7	15,8	19,1		
Trabajadores cualificados.	7,4	14,7	14,6		
Tamaño de la empresa				<0,001	<0,001
2-9 trabajadores	18,3	21,2	20,6		

10-49 trabajadores	32,0	36,4	38,2		
50-249 trabajadores	23,9	25,3	23,9		
250-499 trabajadores	6,9	5,8	6,1		
500 o más trabajadores	18,8	11,3	11,2		
Relación laboral con la empresa				<0,001	<0,001
Asalariado de la empresa	95,9	89,1	88,8		
Asalariado de una contrata o subcontrata trabajando en la empresa	2,4	9,6	10,1		
Autónomo	1,7	1,3	1,0		
Tipo de contrato				<0,001	<0,001
Indefinido	76,5	61,9	56,9		
Por obra y servicio	12,9	23,5	27,9		
Eventual por circunstancias de la producción	2,9	2,9	3,5		
Interino	1,7	0,8	0,9		
De formación	0,5	0,5	0,3		
En prácticas	1,0	0,6	0,9		
Trabajador de una empresa de trabajo temporal	0,8	5,7	5,8		
Otros	3,6	4,1	3,8		
Contratación a tiempo completo vs. parcial				0,039	0,518
A tiempo completo	91,7	90,0	91,0		
A tiempo parcial	8,3	10,0	9,0		
Tipo de remuneración				<0,001	<0,001
Salario fijo	66,6	61,7	62,2		
Salario fijo con parte variable por destajo, prima o comisión	21,1	18,2	15,9		
Salario fijo con parte variable en función del nº de horas	10,6	15,6	17,5		
Salario variable sin parte fija	1,7	4,5	4,4		
Antigüedad en la empresa				<0,001	<0,001
Menos de 30 días	5,6	9,5	12,3		
1-6 meses	6,4	15,3	16,6		
6 meses-2 años	16,8	30,7	32,7		
2-5 años	23,4	30,0	30,2		
5-10 años	20,9	10,3	6,9		
Más de 10 años	26,9	4,3	1,3		
Antigüedad en el puesto				<0,001	<0,001
Menos de 30 días	4,7	7,3	9,5		
1-6 meses	7,1	14,8	15,5		
6 meses-2 años	19,8	34,0	35,6		
2-5 años	25,9	29,3	29,2		
5-10 años	21,1	10,2	7,8		
Más de 10 años	21,4	4,4	2,4		
Satisfacción salarial				<0,001	<0,001
Muy insatisfecho	4,3	2,9	2,5		
Insatisfecho	21,6	16,3	17,6		
Ni satisfecho, ni insatisfecho	33,3	39,5	43		
Satisfecho	36,6	34,8	31,2		
Muy satisfecho	4,3	6,6	5,7		
Tipo de jornada de trabajo				<0,001	<0,001
Jornada partida (mañana y tarde)	62,1	58,1	62,0		
Jornada continua (turno fijo de mañana)	20,2	14,9	20,0		
Jornada continua (turno fijo de tarde)	2,0	5,9	2,2		
Jornada continua (turno fijo de noche)	0,8	2,2	0,9		
Horario en turnos	5,8	7,8	5,8		

rotativos (mañana/tarde)					
Horario en turnos rotativos (mañana/tarde/noche)	3,1	4,5	4,5		
Horario en turnos rotativos (otros)	1,2	1,3	1,6		
Otros	4,8	5,4	5,1		
Trabajo sábados, domingos y festivos				<0,001	<0,001
No	72,0	51,8	47,6		
Sábados	16,4	26,1	28,3		
Domingos y días festivos	11,6	22,0	24,1		
Flexibilidad horaria				0,01	<0,001
Horario rígido	73,3	76,8	81,9		
Horario flexible	26,7	23,2	18,1		
Tiempo diario de desplazamiento al trabajo				<0,001	<0,001
Menos de 30 min.	49,4	38,0	32,7		
30 min.-1h	35,0	38,0	40,7		
1-2 h	12,4	18,5	20,1		
2-3 h	2,4	3,9	4,4		
Más de 3h	0,8	1,6	2,1		
Malestar asociado al tiempo de desplazamiento al trabajo				<0,001	<0,001
Muy alto	4,2	4,2	4,5		
Alto	12,6	13,0	15,8		
Medio	33,3	39,4	41,5		
Bajo	29,4	25,4	23,7		
Muy bajo	20,6	18,0	14,5		
Prolongación de la jornada laboral				<0,001	<0,001
No	43,1	36,9	37,5		
Sí, con compensación económica	19,6	31,7	35,1		
Sí, sin compensación económica	37,3	31,4	27,4		
Razón para prolongar la jornada laboral cuando se prolonga				<0,001	<0,001
Por sobrecarga de trabajo	53,2	37,4	32,8		
Por escasez de personal	10,6	14,0	15,9		
Por la mala organización del trabajo en mi empresa o departamento	9,1	9,3	9,6		
Por razones personales	9,8	20,3	22,7		
Por otra razón	17,4	19,2	19,0		
Satisfacción laboral global					
Muy insatisfecho	2,4	2,3	2,8	<0,001	0,001
Insatisfecho	9,6	6,5	6,5		
Ni satisfecho, ni insatisfecho	54,9	57,9	61,1		
Satisfecho	30,3	29,0	25,7		
Muy satisfecho	2,7	4,3	3,9		
Estrés Laboral	39,0	42,2	42,8	0,026	0,043
Percepción de que el nivel de estrés que experimenta, representa un riesgo para su salud	38,7	41,0	45,7	0,136	<0,001
Nivel de estrés laboral percibido				<0,001	<0,001
Muy bajo	9,5	13,7	14,9		
Bajo	32,8	30,9	33,3		
Medio	41,7	40,8	39,7		
Alto	13,5	12,6	10,3		
Muy alto	2,5	2,0	1,7		
Sentirse "quemado"	20,9	21,1	21,4	0,871	0,749
Víctima de acoso	5,1	7,8	7,5	<0,001	0,007

Estrés por otros problemas	30,3	36,9	41,7	<0,001	<0,001
Nivel de estrés percibido de origen no laboral				<0,001	<0,001
Muy bajo	20,0	16,5	14,8		
Bajo	28,5	24,9	22,3		
Medio	34,7	42,0	44,8		
Alto	13,9	14,5	15,8		
Muy alto	2,9	2,1	2,3		
Presencia de apoyo social adecuado fuera del trabajo				<0,001	<0,001
Sí	10,0	20,2	19,5		
No	90,0	79,8	80,5		
Exigencias psicológicas				<0,001	<0,001
Desfavorable	48,7	36,8	34,0		
Intermedio	24,0	24,9	26,5		
Favorable	27,3	38,4	39,5		
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo				<0,001	<0,001
Desfavorable	23,7	31,7	32,1		
Intermedio	24,6	23,5	24,5		
Favorable	51,7	44,8	43,3		
Inseguridad				<0,001	<0,001
Desfavorable	58,6	65,3	71,4		
Intermedio	32,4	24,9	20,9		
Favorable	8,9	9,7	7,6		
Apoyo social y calidad del liderazgo				0,001	0,021
Desfavorable	31,6	27,5	27,8		
Intermedio	25,7	24,3	24,2		
Favorable	42,7	48,2	47,9		
Doble presencia				0,001	0,176
Desfavorable	35,3	36,5	34,0		
Intermedio	27,8	23,0	25,7		
Favorable	36,9	40,5	40,3		
Estima				<0,001	0,008
Desfavorable	59,1	51,8	53,2		
Intermedio	18,8	21,2	20,9		
Favorable	22,2	27,0	25,8		

Nota: En la tabla se presentan los porcentajes correspondientes a los trabajadores españoles, inmigrantes considerados en su conjunto e inmigrantes de nacionalidad iberoamericana, que adoptan un valor de las diferentes variables. También se muestra el nivel de significación estadística del test de *chi-cuadrado*: p_1 es el nivel de significación de las diferencias encontradas entre trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes considerados globalmente; p_2 es el nivel de significación de las diferencias encontradas entre trabajadores españoles y trabajadores inmigrantes de origen iberoamericano. Se consideraron estadísticamente significativas todas las diferencias en que el valor de p fue inferior a 0,05.

3.4. Características del trabajo y de la relación laboral con la empresa de los trabajadores iberoamericanos en España

Un primer grupo de resultados hace referencia al tipo de ocupación que desempeñan los trabajadores de origen iberoamericano en España. Tal como ha sido descrito en otros colectivos de inmigrantes que trabajan en otros países, nuestros datos reflejan una segregación de los inmigrantes en el mercado laboral. La población iberoamericana no se distribuye de manera equiparable en todos los sectores y profesiones, sino que acceden con mayor facilidad a ocupaciones manuales y de menor nivel de cualificación del sector construcción, mientras que se encuentra infrarrepresentada en el sector servicios.

Gráfico 3. Diferencias ocupación entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano.

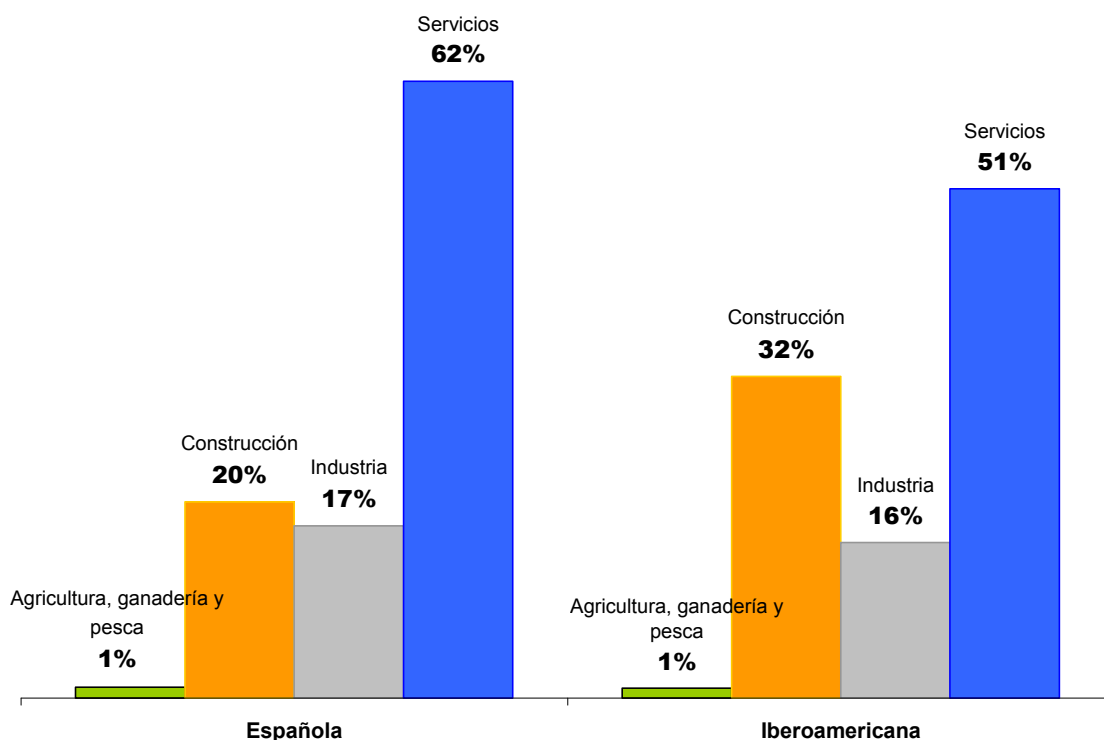
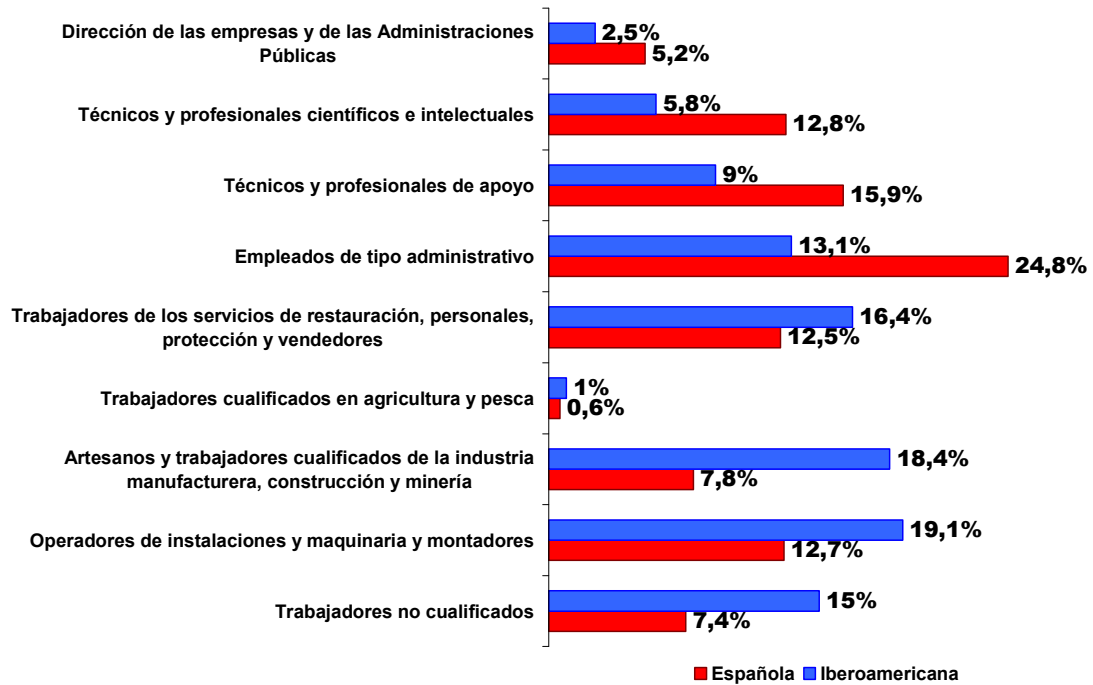


Gráfico 4. Diferencias ocupación entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano.



Por otra parte, los trabajadores inmigrantes cuentan con un mayor acceso a contrata y subcontrata, así como a empresas de menor tamaño.

Gráfico 5. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen latinoamericano, en cuanto a la modalidad de vinculación que se mantiene con la empresa para la que se trabaja.

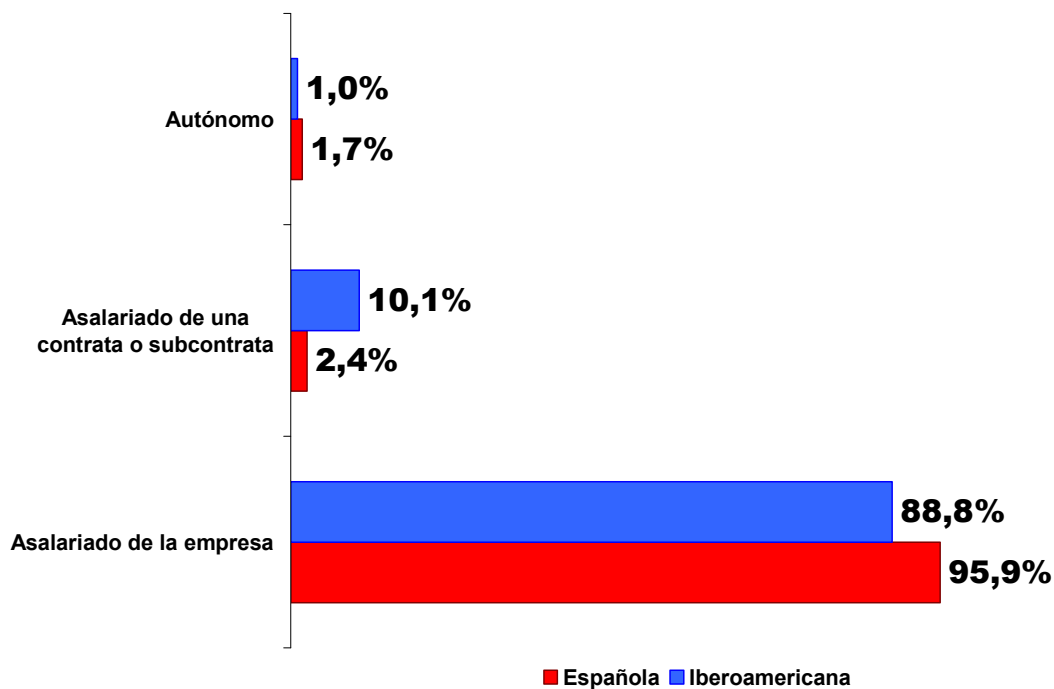
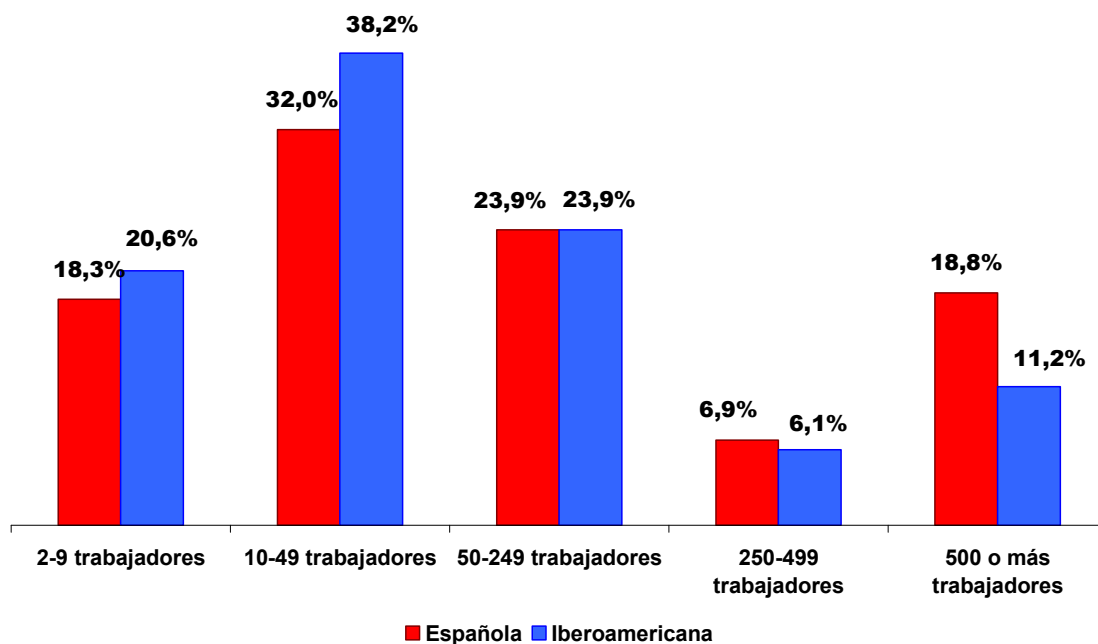
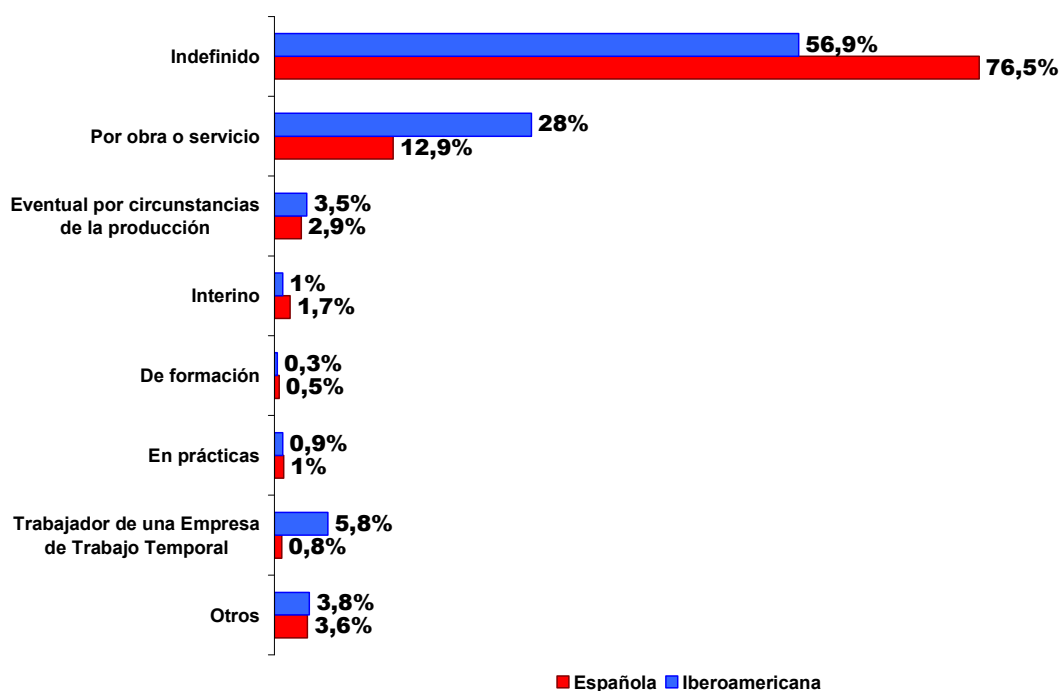


Gráfico 6. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano en cuanto al tamaño de la empresa en la que se encuentran contratados.



En lo que se refiere a la modalidad de contratación, el porcentaje de trabajadores iberoamericanos que tiene un contrato indefinido es claramente inferior al de los trabajadores españoles. Por el contrario determinadas formas de contratación temporal como los contratos por obra y servicio (28% vs. 12,9%) o el trabajo mediante Empresas de Trabajo Temporal son mucho más frecuentes.

Gráfica 7. Diferencias en el tipo de contrato entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano.



Otro grupo de aspectos en el que aparecen diferencias significativas se refiere a remuneración.

En primer lugar, los trabajadores inmigrantes de origen iberoamericano tienen una **estructura salarial más inestable**. Es más frecuente que en dicha estructura exista una parte variable, y que esta a su vez, sea una parte variable en función del número de horas, en lugar de estar vinculada a objetivos. Por otra parte, esta **mayor inestabilidad no se asocia con una menor satisfacción con el salario**. De hecho, mientras que el 20,1% de los inmigrantes iberoamericanos se encuentran insatisfechos o muy insatisfechos con su remuneración, el porcentaje es cinco puntos mayor en trabajadores españoles (25,9%).

Gráfico 8. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano, en cuanto al tipo de remuneración.

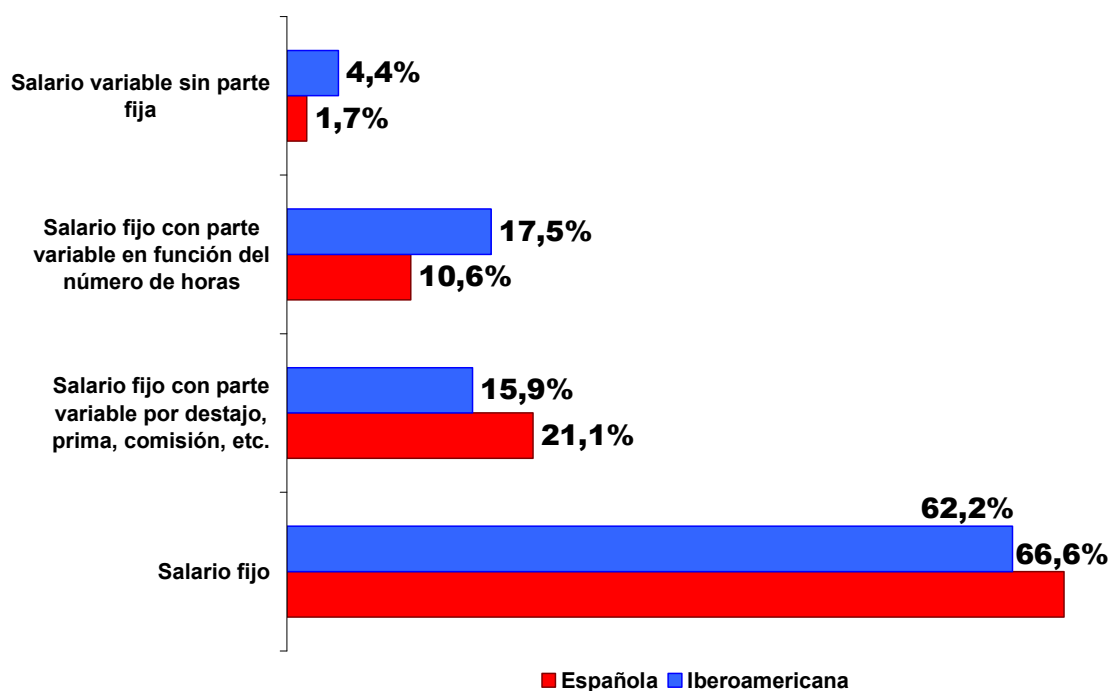
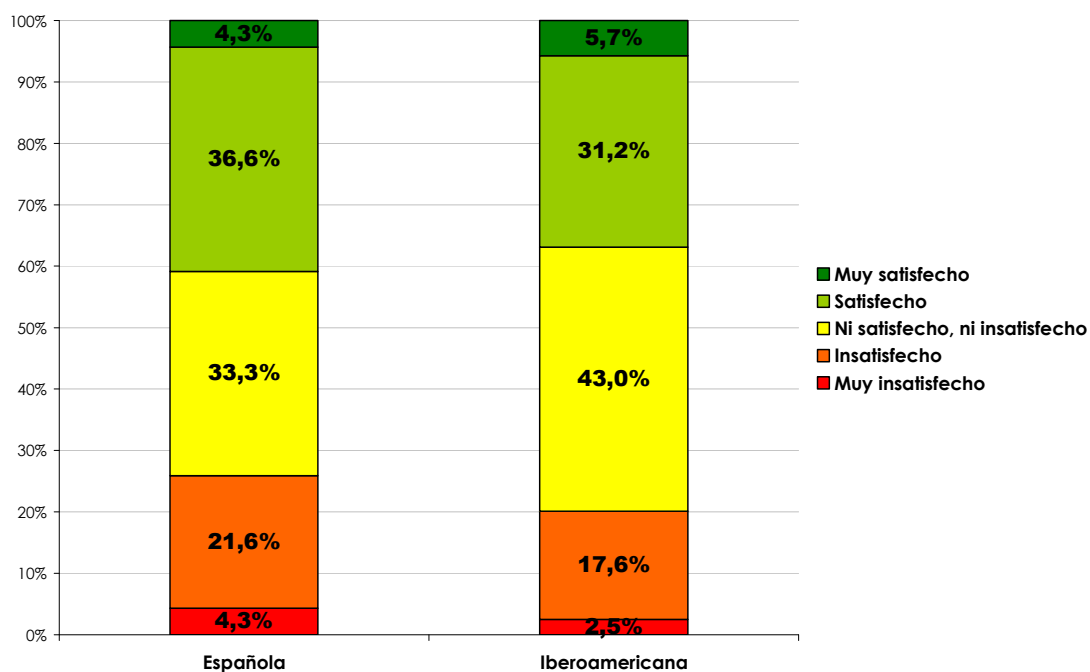
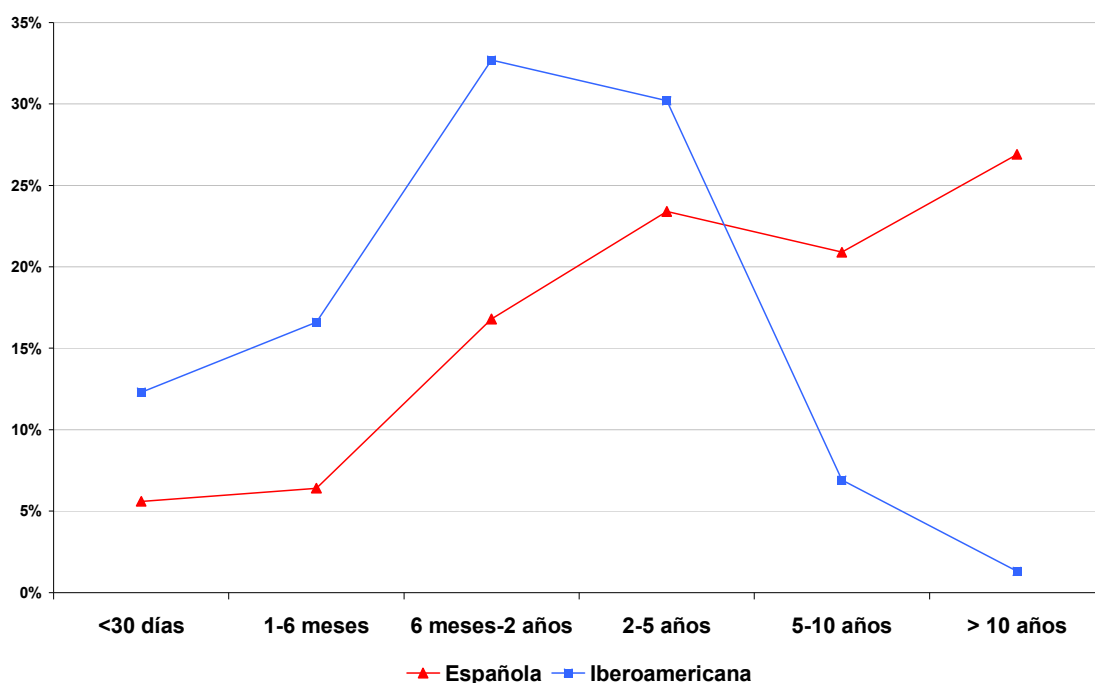


Gráfico 9. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano, en cuanto al nivel de satisfacción con su salario.



Tal como cabe esperar la antigüedad en la empresa y en el puesto entre trabajadores de origen iberoamericano resulta mucho menor que la de los trabajadores españoles.

Gráfico 10. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano, en cuanto a la antigüedad en la empresa para la que se encuentran contratados.



Al igual que sucedía con otras variables como la estabilidad contractual o de la estructura salarial, el empleo de los inmigrantes también se caracteriza por la **mayor inestabilidad jornada laboral**. En este colectivo es **más frecuente el trabajo a turnos o en sábados, domingos y festivos**, pero además también es **más común que el horario sea rígido**.

Gráfico 11. Jornada de trabajo entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano.

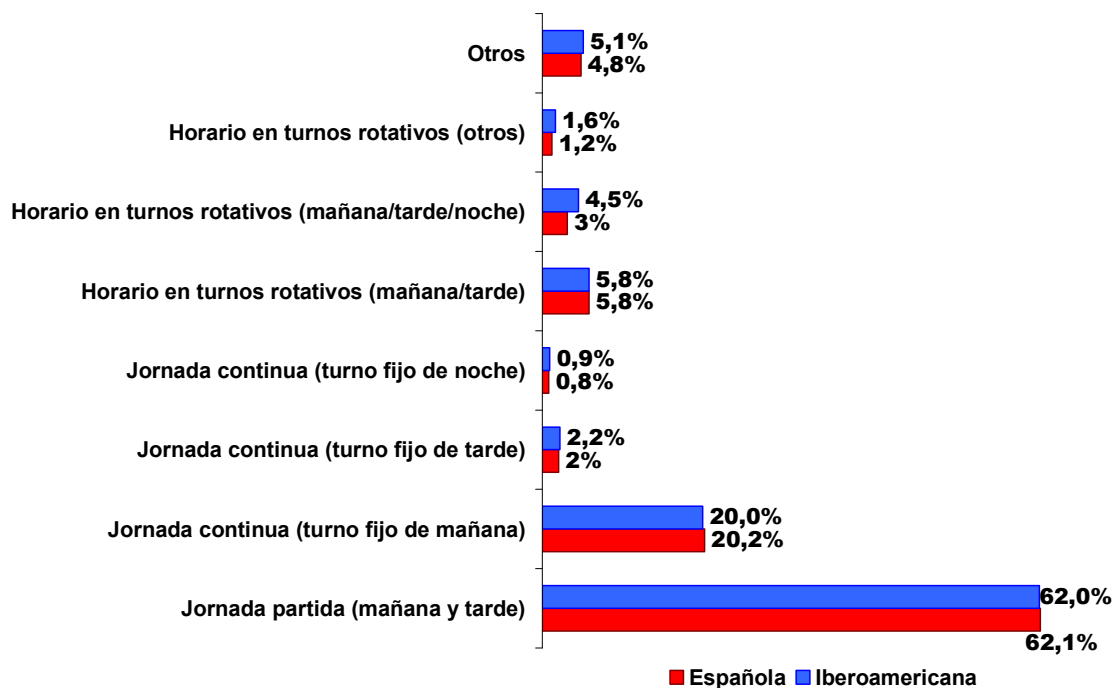


Gráfico 12. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen latinoamericano, en cuanto a la necesidad de trabajar sábados, domingos y días festivos.

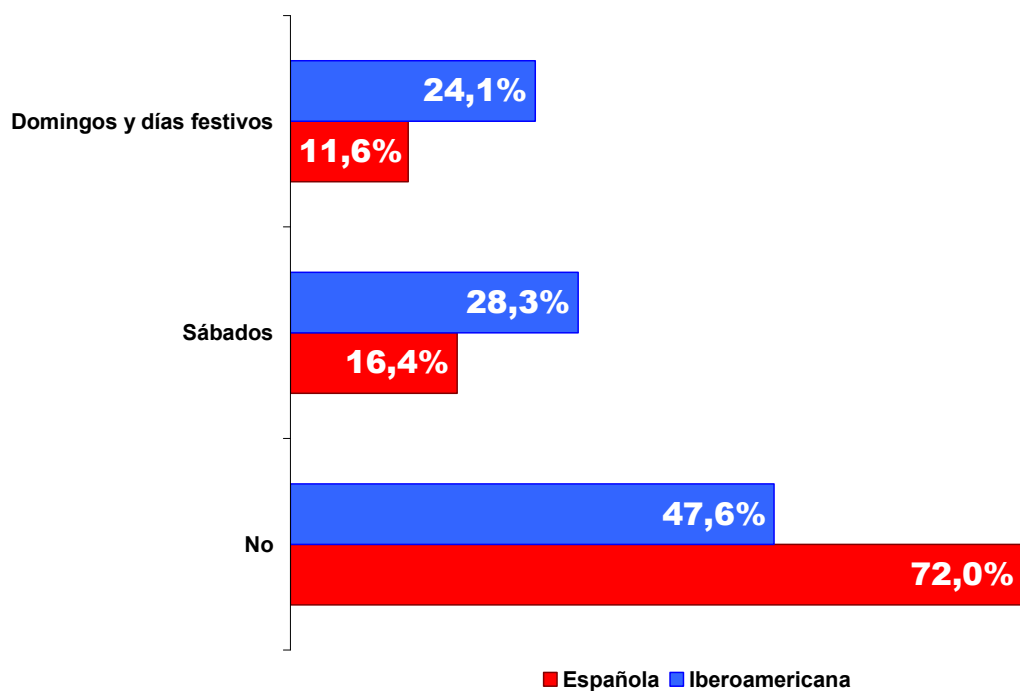
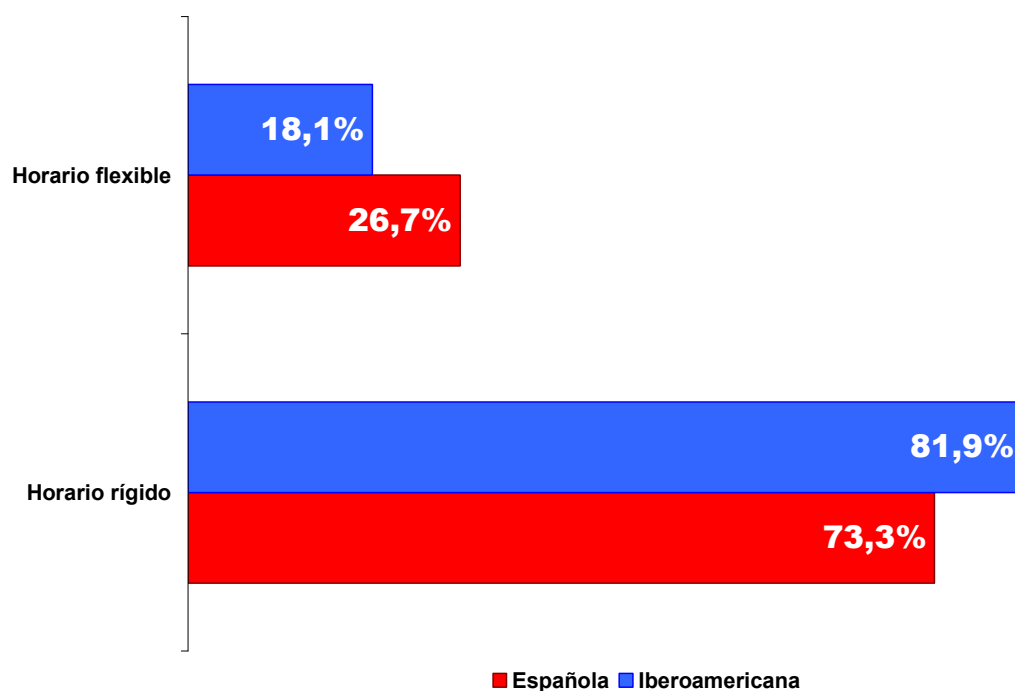


Gráfico 13. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen latinoamericano, en cuanto a la flexibilidad de la jornada laboral.



También se observan diferencias en cuanto a la necesidad de prolongar la jornada de trabajo. En primer lugar, esta necesidad es mayor entre los trabajadores de origen iberoamericano (62,5% vs. 56,9%). Por otra parte, en inmigrantes la tendencia a exceder la jornada laboral se relaciona en mayor medida con condicionantes de tipo económico. Por último, mientras que es más habitual que los trabajadores españoles prolonguen la jornada para compensar el exceso de trabajo, entre trabajadores iberoamericanos adquieren mayor peso específico los motivos personales y la escasez de personal dentro de la empresa.

Gráfico 14. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen latinoamericano, en cuanto a la necesidad de prolongar la jornada de trabajo.

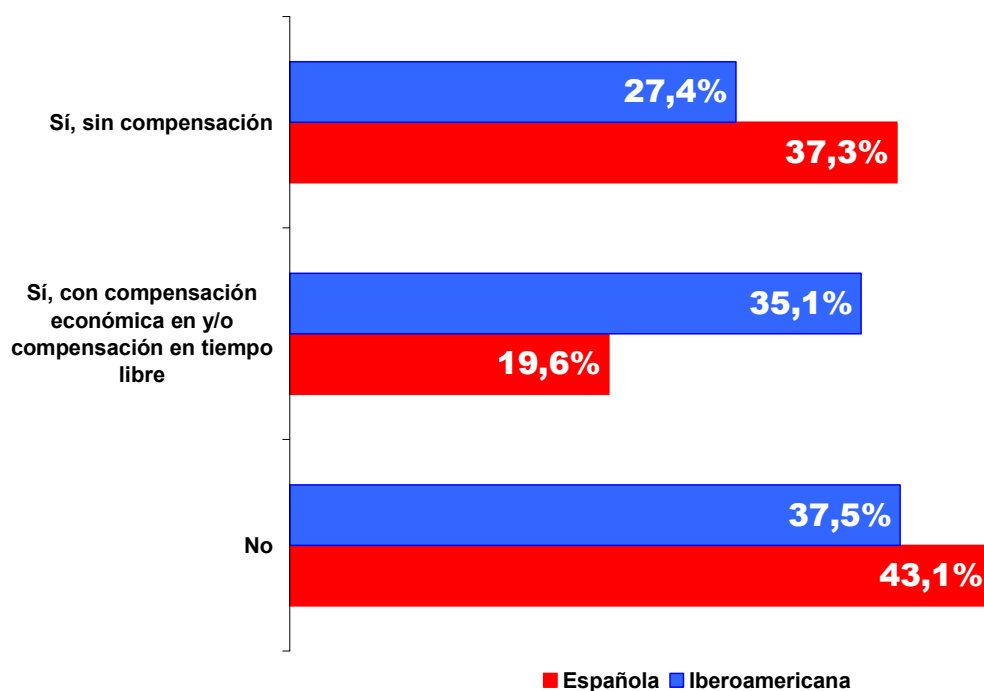


Gráfico 15. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen latinoamericano, en cuanto a las causas para prolongar la jornada laboral.

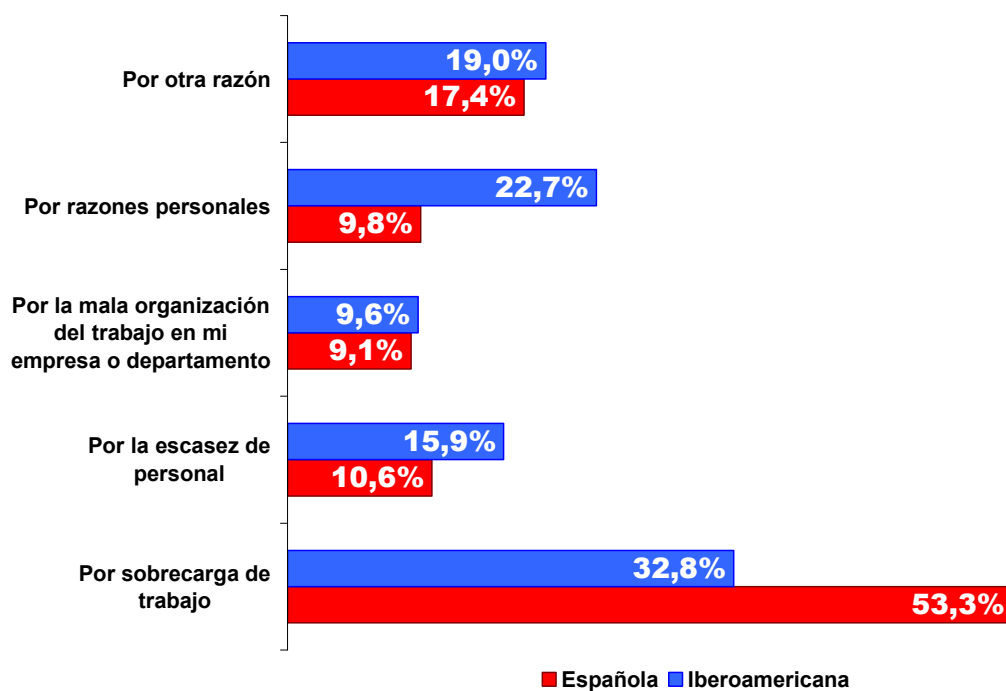
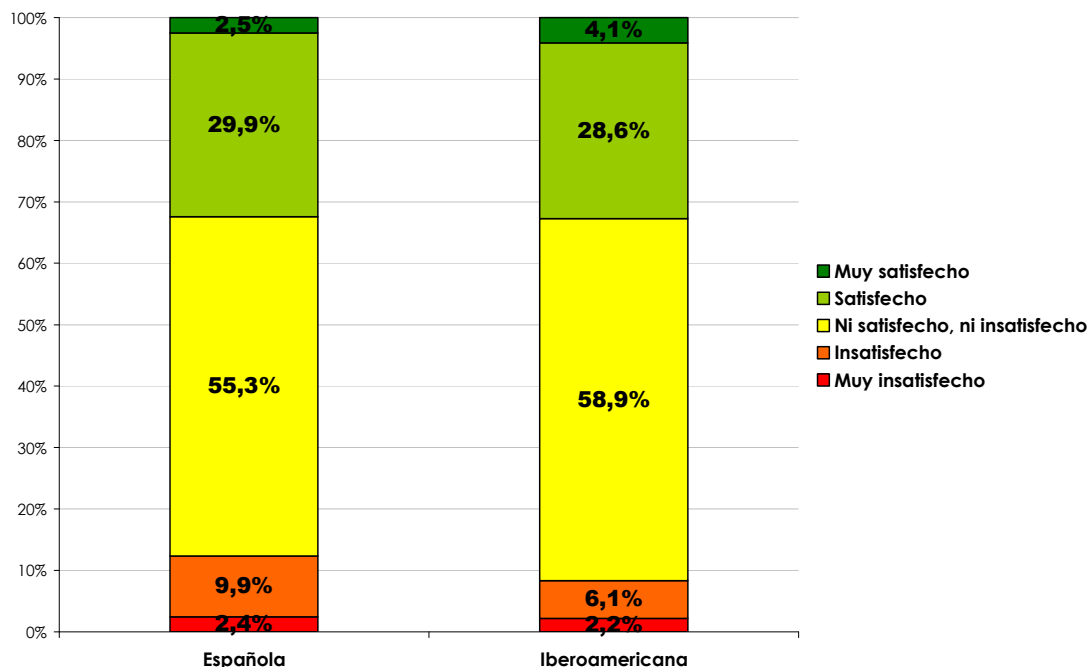


Gráfico 16. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen latinoamericano, en cuanto a la satisfacción laboral global.



En cuanto a la satisfacción laboral global los resultados mantienen la misma tendencia observada al tomar en consideración la satisfacción salarial. Pese a las diferencias ya descritas en las condiciones de trabajo (nivel ocupacional, mayor inestabilidad contractual, del horario, de la remuneración, etc.), considerados como grupo, los trabajadores de origen iberoamericano muestran una **tendencia a encontrarse ligeramente más satisfechos con su empleo**. El porcentaje de trabajadores que se sienten insatisfechos o muy insatisfechos con su empleo es del 8,3% en este colectivo. La cifra es cuatro puntos superior en el caso de los trabajadores de nacionalidad española (12,3%).

Esta es una tendencia de los datos que se mantiene en todos los ítems con un componente más claramente valorativo de las condiciones de trabajo. Pese a encontrar unas características más “pobres” en cuanto a la calidad del empleo,

observamos valoraciones más positivas del mismo entre la población inmigrante.

Aunque el porcentaje de trabajadores de origen iberoamericano que refiere experimentar estrés laboral y que considera que el estrés laboral que experimenta en su trabajo supone un riesgo para su salud es ligeramente superior al mismo porcentaje obtenido en trabajadores de nacionalidad española, cuando se evalúa el nivel de estrés en que asignan a su empleo, los trabajadores iberoamericanos informan de niveles inferiores de estrés laboral. Así, el porcentaje de trabajadores iberoamericanos que considera alto o muy alto su nivel de estrés laboral sólo es de un 11,7%, mientras que el mismo porcentaje asciende al 16% entre trabajadores españoles.

Gráfico 17. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano, en cuanto al porcentaje de trabajadores que refiere tener estrés en su trabajo.

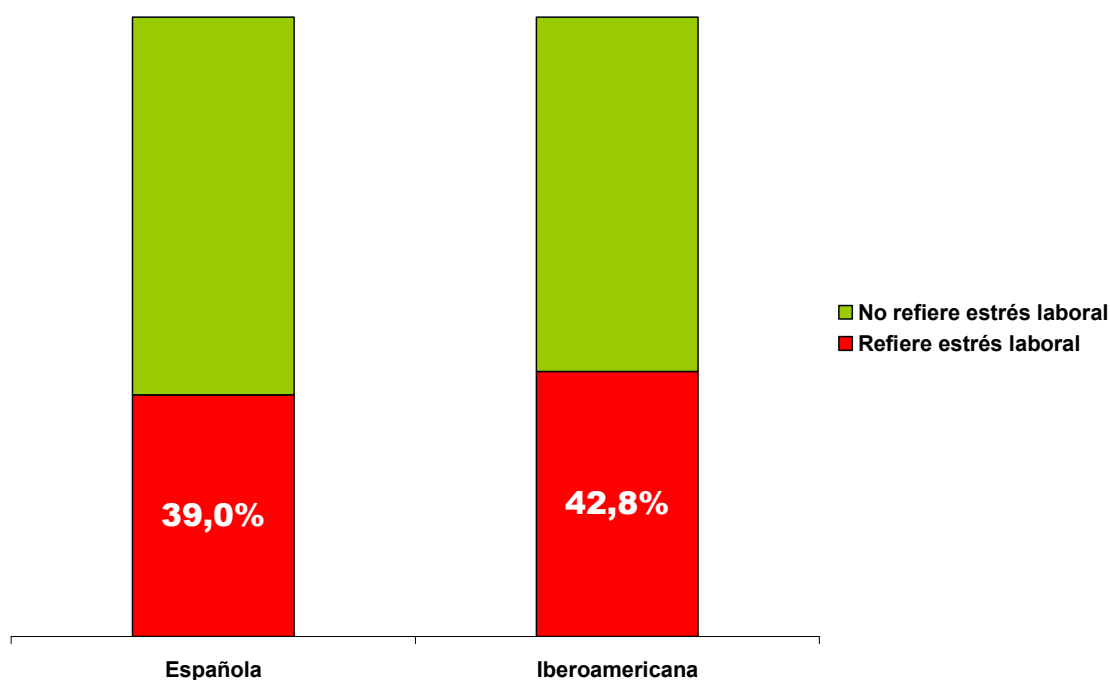
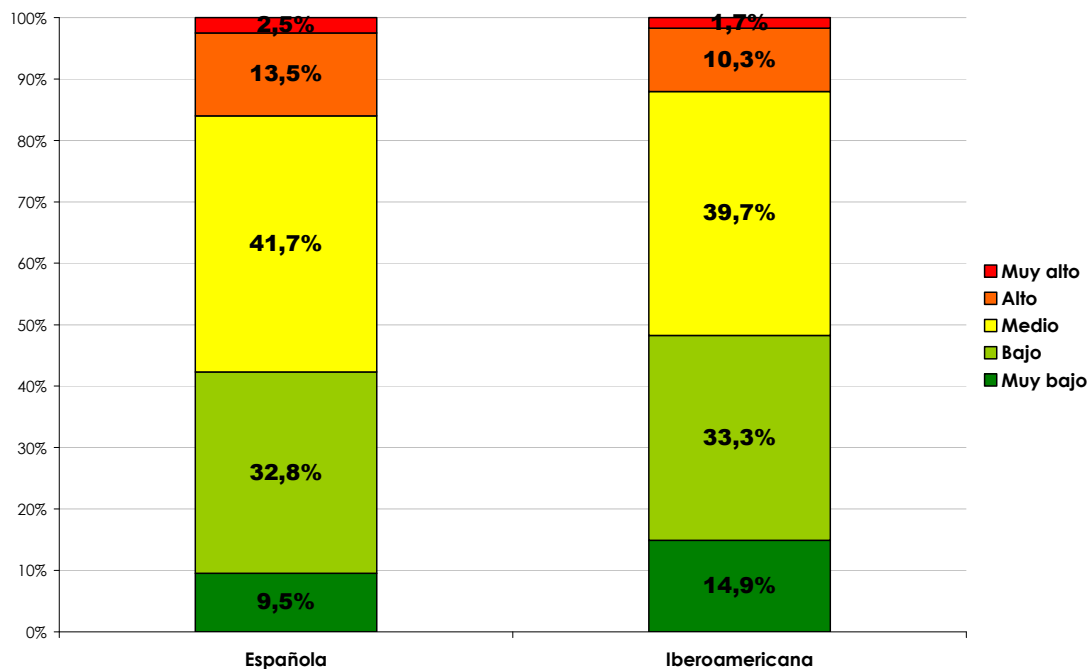
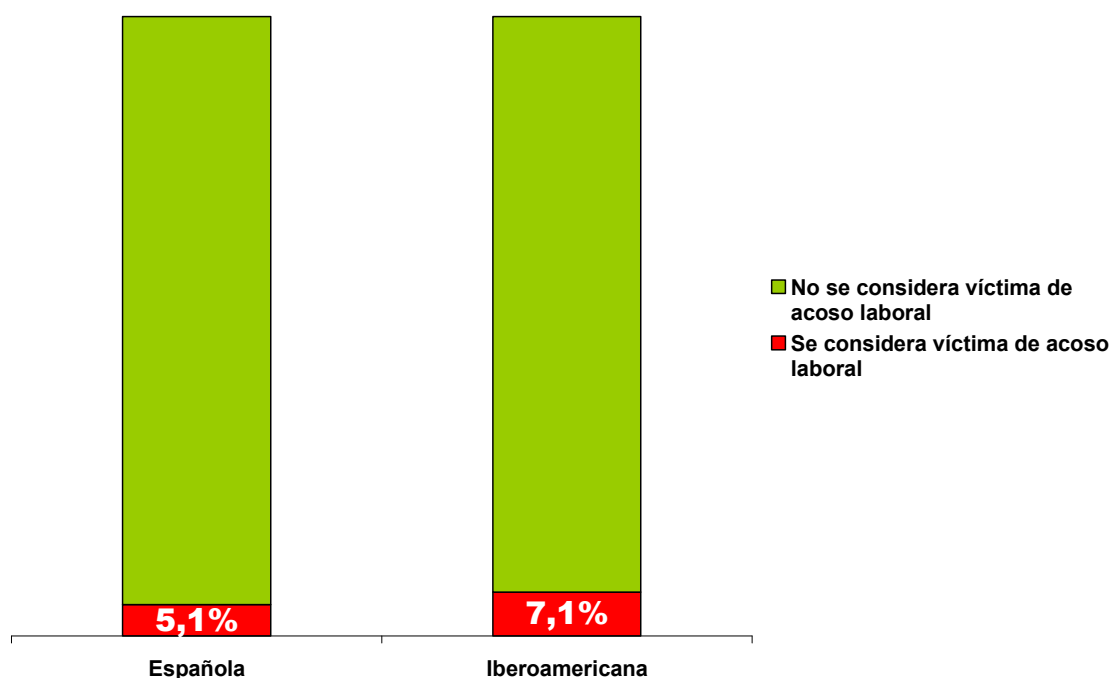


Gráfico 18. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano, en cuanto al nivel de estrés laboral percibido.



Otra fuente relevante de diferencias procede de considerar el porcentaje de trabajadores que refiere ser víctima de acoso laboral. **El porcentaje de trabajadores iberoamericanos que se consideran víctimas de acoso en el trabajo es dos puntos superior al de los trabajadores de nacionalidad española (7,1% vs. 5,1%).**

Gráfico 19. Porcentaje de trabajadores de nacionalidad española e iberoamericana que se consideran víctimas de acoso en el trabajo.



Las desigualdades descritas hasta el momento en el plano laboral, se inscriben en un contexto más amplio, caracterizado por la existencia de **mayores problemas generadores de estrés y una menor red de apoyo social fuera del trabajo** entre la población inmigrante. En ambos casos, las diferencias con la población española son amplias.

Gráfico 20. Porcentaje de trabajadores de nacionalidad española e iberoamericana que consideran tener problemas de estrés debidos a causas diferentes del trabajo.

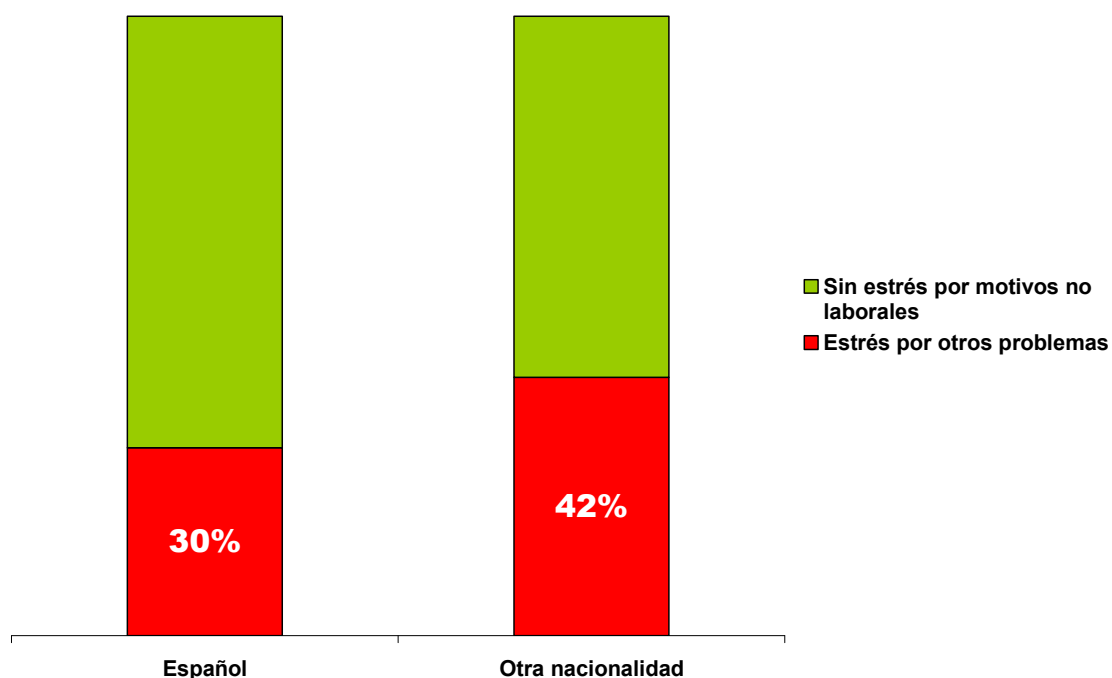


Gráfico 21. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano, en cuanto al nivel de estrés no laboral percibido.

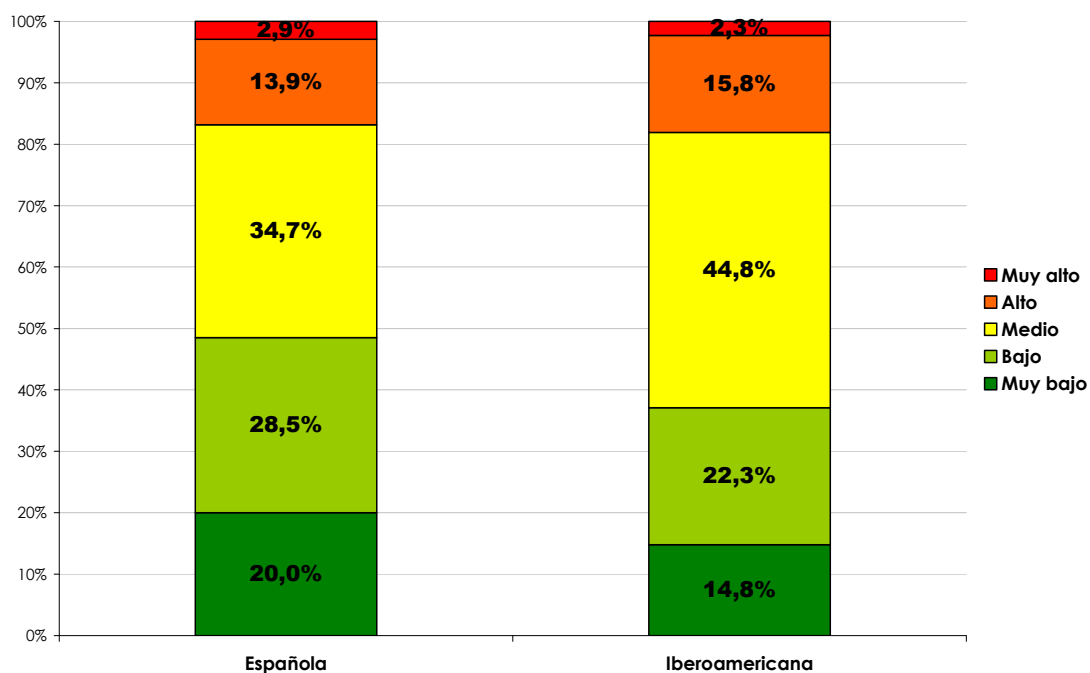
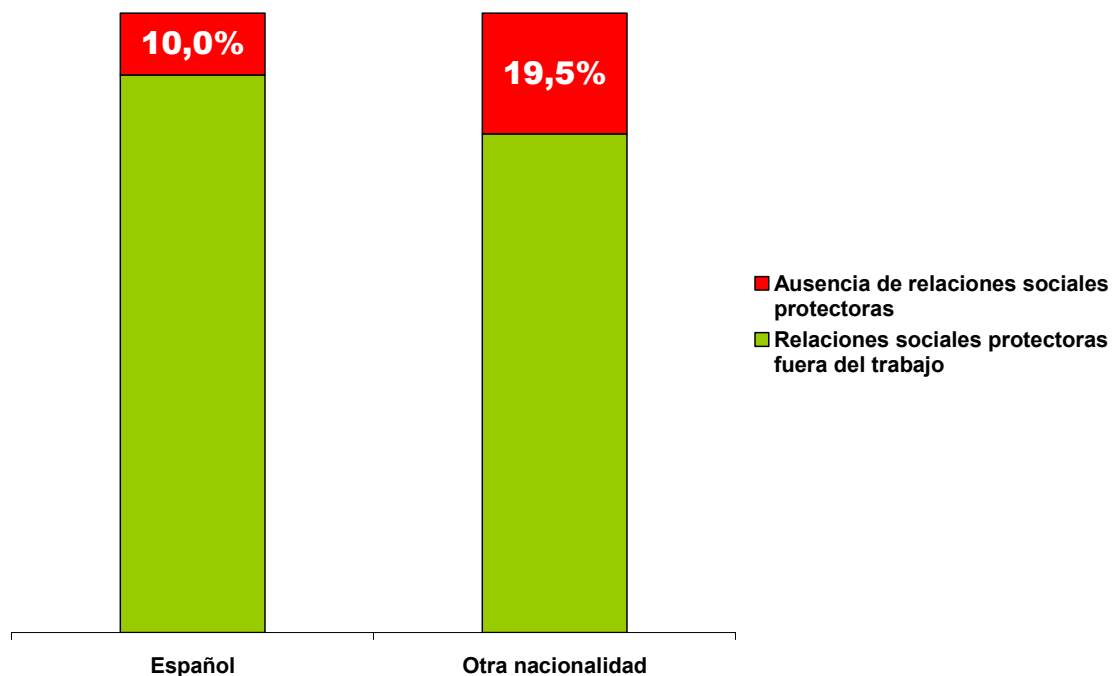


Gráfico 22. Diferencias entre trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano, en cuanto al apoyo social fuera del trabajo.



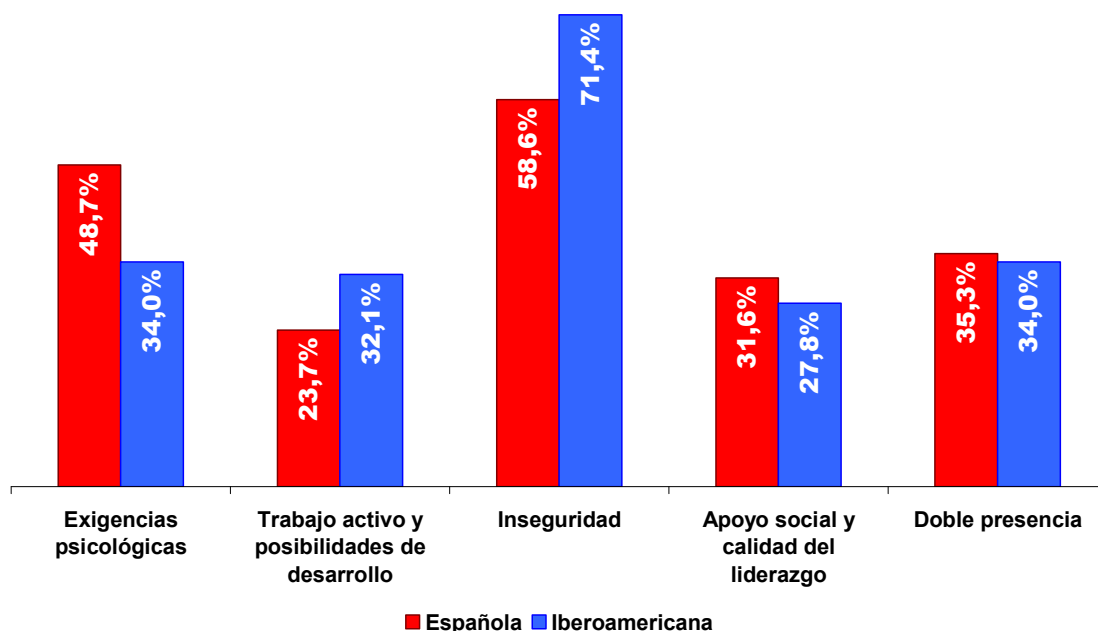
3.5. Nivel de exposición de los trabajadores de origen iberoamericano a las dimensiones de riesgo psicosocial del método ISTAS

En la siguiente sección se muestran los resultados relativos a las principales dimensiones de riesgo psicosocial que son evaluadas por el método ISTAS en trabajadores de origen iberoamericano. En el gráfico 22 se resumen las principales diferencias entre trabajadores españoles e inmigrantes origen iberoamericano en cuanto a la frecuencia con que se ven expuestos a niveles que resultan desfavorables para la salud (alto riesgo psicosocial) en cada una de estas

dimensiones.

Como puede apreciarse, algunas dimensiones parecen ser más relevantes en el caso de los trabajadores españoles que en los de origen iberoamericano. Esto sucede de manera especial en el caso de las exigencias psicológicas del trabajo. La variable más estrechamente relacionada con conceptos como la carga mental o las demandas del trabajo. Por el contrario, **la falta de autonomía y posibilidades de desarrollo y particularmente la inestabilidad de las condiciones laborales, resultan exposiciones más problemáticas en el caso de los trabajadores de origen iberoamericano.** El patrón de resultados obtenido nos informa de una deficiente calidad psicosocial del empleo al que accede este colectivo, relacionado con una gran inestabilidad de las condiciones de trabajo y por la pobreza del contenido del puesto.

Gráfico 22. Resumen del porcentaje de trabajadores expuestos a niveles potencialmente nocivos de riesgos psicosociales (versión abreviada del método ISTAS) en trabajadores españoles y de origen iberoamericano.

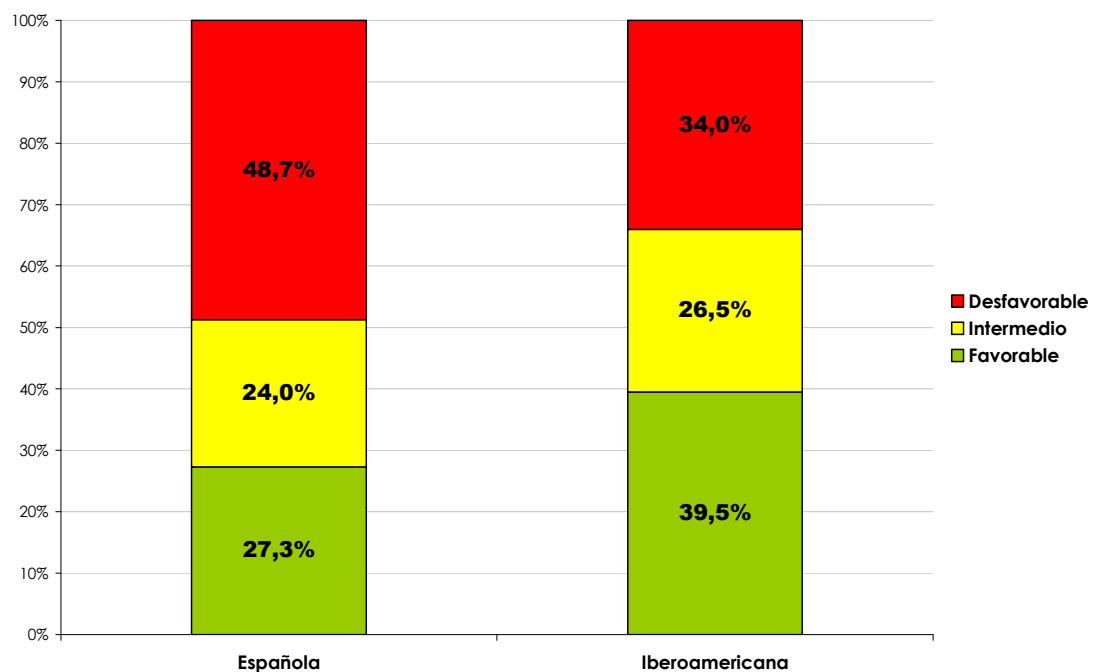


A continuación, se detallan estos resultados mediante una comparación más exhaustiva del nivel de exposición de los trabajadores de nacionalidad española y de trabajadores extranjeros de origen iberoamericano. Para cada factor de riesgo, además de esta comparación, se ofrecen las respuestas de los trabajadores iberoamericanos a cada una de las cuestiones que lo evalúan.

3.1.1. Exigencias psicológicas

Definición: se refiere a la presencia de demandas excesivas sobre el trabajador en cuanto a la forma de trabajar, rápido o de forma irregular, así como a las exigencias emocionales del trabajo.

Gráfico 23. Exigencias psicológicas excesivas en trabajadores españoles y de origen iberoamericano.



Respuestas al cuestionario:

1. ¿Tiene que trabajar muy rápido?

- ✓ Siempre: 15,6%
- ✓ Muchas veces: 22,7%
- ✓ Algunas veces: 41,0%
- ✓ Sólo alguna vez: 14,1%
- ✓ Nunca: 6,7%

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?

- ✓ Siempre: 5,8%
- ✓ Muchas veces: 14,7%%
- ✓ Algunas veces: 35,6%%
- ✓ Sólo alguna vez: 22,6%%
- ✓ Nunca: 21,3%%

3. ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?

- ✓ Siempre: 41,3%
- ✓ Muchas veces: 28,1%
- ✓ Algunas veces: 21,1%
- ✓ Sólo alguna vez: 5,8%
- ✓ Nunca: 3,7%

4. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?

- ✓ Siempre: 9,4%
- ✓ Muchas veces: 15,9%
- ✓ Algunas veces: 30,9%
- ✓ Sólo alguna vez: 24,5%
- ✓ Nunca: 19,3%

5. ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

- ✓ Siempre: 4,6%
- ✓ Muchas veces: 12,3%
- ✓ Algunas veces: 30,1%
- ✓ Sólo alguna vez: 26,0%
- ✓ Nunca: 27,0%

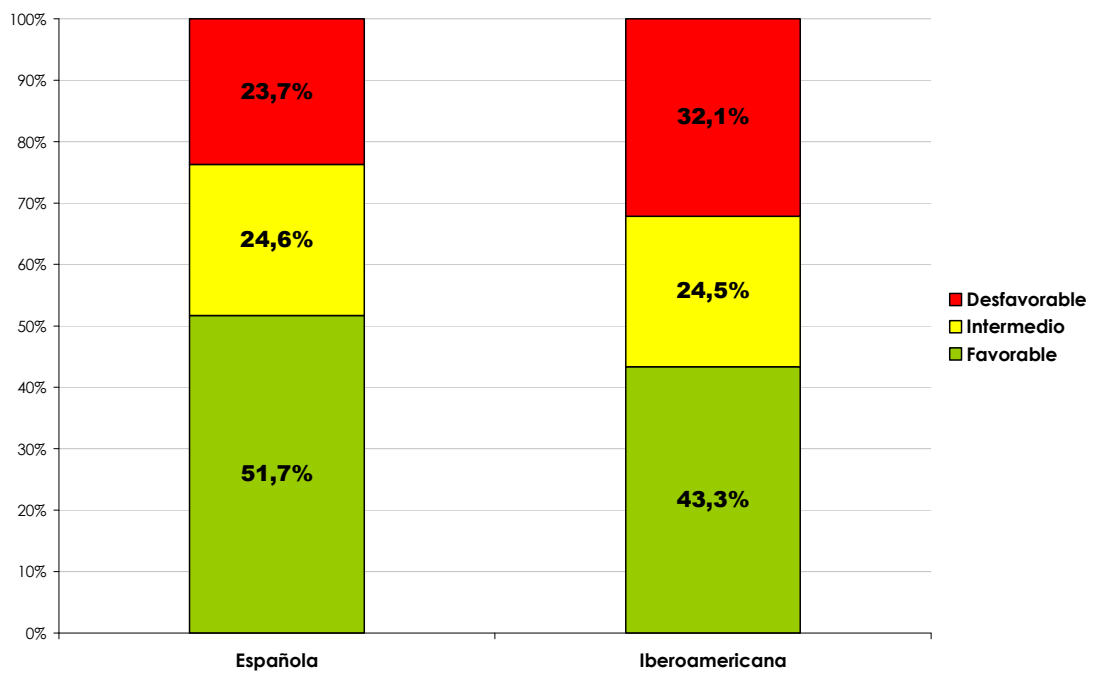
6. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?

- ✓ Siempre: 9,5%
- ✓ Muchas veces: 12,0%
- ✓ Algunas veces: 22,7%
- ✓ Sólo alguna vez: 16,7%
- ✓ Nunca: 39,2%

3.5.2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Definición: se refiere a un escaso margen de autonomía o control sobre la organización del trabajo y sobre el propio tiempo; escasas oportunidades para expresar las propias habilidades y conocimientos, así como para aprender otras nuevas; compromiso y comprensión del sentido del propio trabajo.

Gráfico 24. Escasas autonomía y posibilidades de desarrollo en el trabajo en trabajadores españoles y de origen iberoamericano.



Respuestas al cuestionario:

7. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

- ✓ Siempre: 7,6%
- ✓ Muchas veces: 10,6%
- ✓ Algunas veces: 27,0%
- ✓ Sólo alguna vez: 18,1%
- ✓ Nunca: 36,7%

8. ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?

- ✓ Siempre: 22,3%
- ✓ Muchas veces: 25,3%
- ✓ Algunas veces: 31,0%
- ✓ Sólo alguna vez: 10,1%
- ✓ Nunca: 11,4%

9. ¿Tiene influencia sobre el orden en que realiza las tareas?

- ✓ Siempre: 22.9%
- ✓ Muchas veces: 28.8%
- ✓ Algunas veces: 26.4%
- ✓ Sólo alguna vez: 10.3%
- ✓ Nunca: 11.7%

10. ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?

- ✓ Siempre: 26,3%
- ✓ Muchas veces: 17,4%
- ✓ Algunas veces: 28,0%
- ✓ Sólo alguna vez: 14,3%
- ✓ Nunca: 14,0%

11. Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

- ✓ Siempre: 29,2%
- ✓ Muchas veces: 11,3%
- ✓ Algunas veces: 16,6%
- ✓ Sólo alguna vez: 12,2%
- ✓ Nunca: 30,7%

12. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

- ✓ Siempre: 43,9%
- ✓ Muchas veces: 25,0%
- ✓ Algunas veces: 19,8%
- ✓ Sólo alguna vez: 6,3%

✓ Nunca: 5,0%

13. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

✓ Siempre: 38,4%

✓ Muchas veces: 24,3%

✓ Algunas veces: 22,7%

✓ Sólo alguna vez: 7,8%

✓ Nunca: 6,8%

14. ¿Se siente comprometido con su profesión?

✓ Siempre: 49,5%

✓ Muchas veces: 21,6%

✓ Algunas veces: 15,0%

✓ Sólo alguna vez: 4,9%

✓ Nunca: 8,9%

15. ¿Tienen sentido sus tareas?

✓ Siempre: 56,6%

✓ Muchas veces: 25,8%

✓ Algunas veces: 13,0%

✓ Sólo alguna vez: 2,9%

✓ Nunca: 1,7%

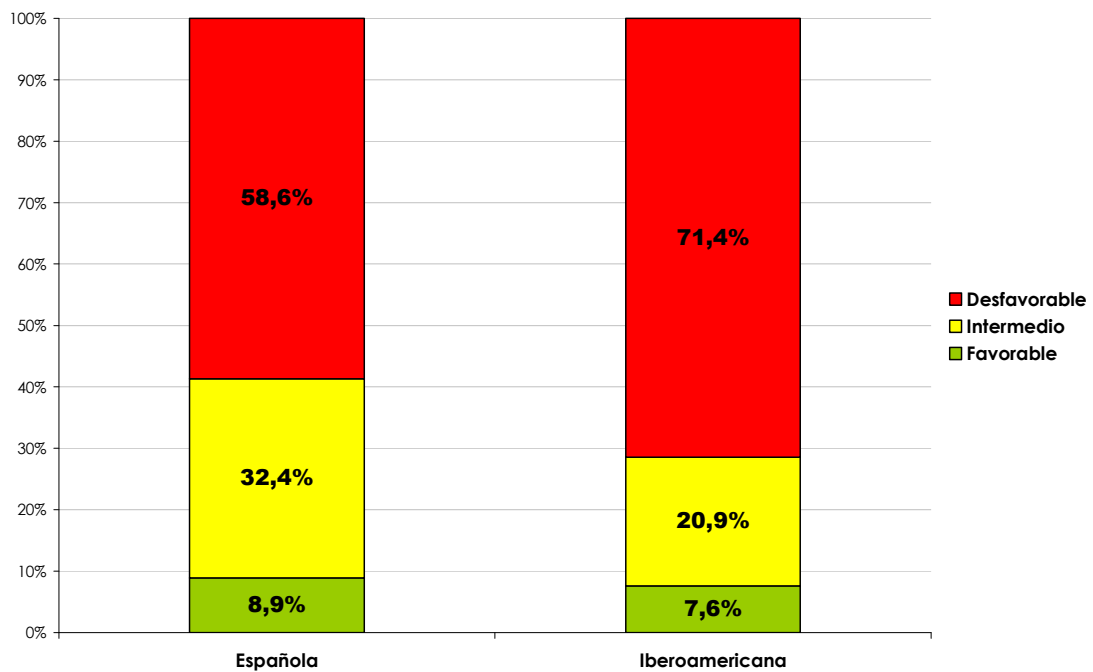
16. ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?

- ✓ Siempre: 29,5%
- ✓ Muchas veces: 27,0%
- ✓ Algunas veces: 27,0%
- ✓ Sólo alguna vez: 9,2%
- ✓ Nunca: 7,4%

3.5.3. Inseguridad

Definición: se refiere a la preocupación por la inestabilidad del trabajo y de las condiciones de trabajo en un sentido amplio que incluye la estabilidad contractual, salarial, del rol desempeñado en la organización o del horario.

Gráfico 25. Inseguridad/inestabilidad del empleo y de las condiciones de trabajo en trabajadores españoles y de origen iberoamericano.



Respuestas al cuestionario:

En estos momentos, ¿ esta preocupado/a...

17. Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?

- ✓ Muy preocupado: 19,9%
- ✓ Bastante preocupado: 17,3%
- ✓ Más o menos preocupado: 25,3%
- ✓ Poco preocupado: 20,8%
- ✓ Nada preocupado: 16,6%

18. Por si le cambian de tareas contra su voluntad?

- ✓ Muy preocupado: 9,1%
- ✓ Bastante preocupado: 10,2%
- ✓ Más o menos preocupado: 23,1%
- ✓ Poco preocupado: 32,7%
- ✓ Nada preocupado: 24,9%

19. Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especie, etc.)?

- ✓ Muy preocupado: 30,2%
- ✓ Bastante preocupado: 21,6%

- ✓ Más o menos preocupado: 18,7%
- ✓ Poco preocupado: 17,0%
- ✓ Nada preocupado: 12,6%

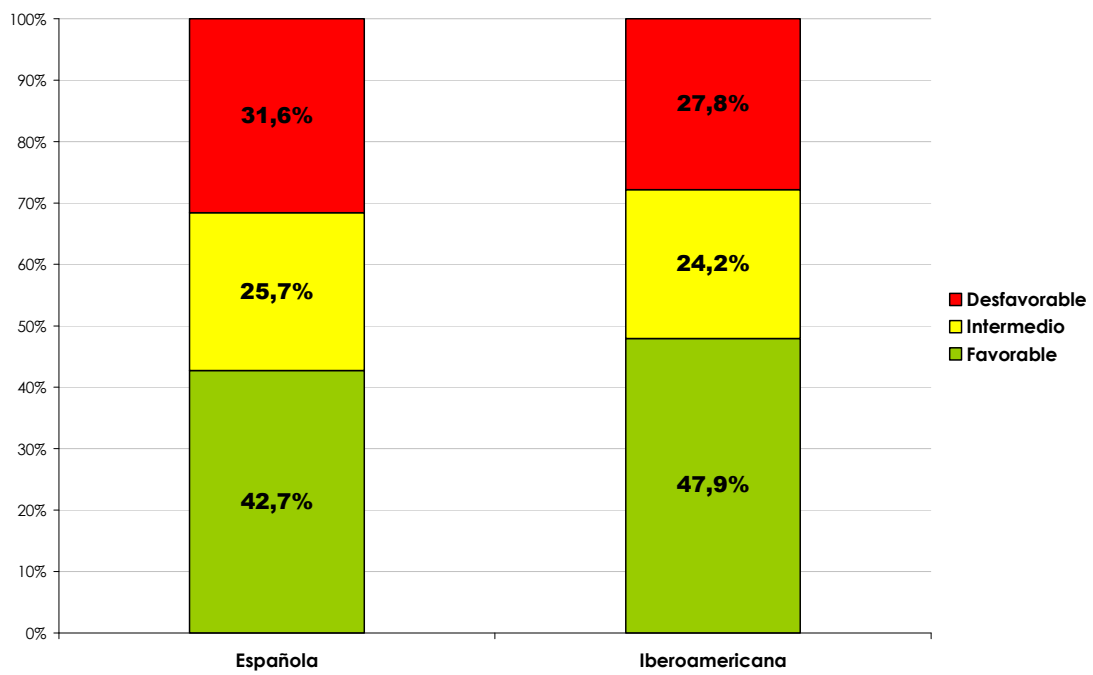
20. Por si le cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?

- ✓ Muy preocupado: 14,8%
- ✓ Bastante preocupado: 13,0%
- ✓ Más o menos preocupado: 17,7%
- ✓ Poco preocupado: 24,6%
- ✓ Nada preocupado: 29,9%

3.5.4. Apoyo social y calidad del liderazgo

Definición: trabajos aislados, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, tareas mal definidas, mal planificadas o sin la información adecuada.

Gráfico 26. Apoyo social inadecuado o falta de calidad del liderazgo en trabajadores españoles y de origen iberoamericano.



Respuestas al cuestionario:

21. ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?

- ✓ Siempre: 26.0%
- ✓ Muchas veces: 30.8%
- ✓ Algunas veces: 28,6%
- ✓ Sólo alguna vez: 25,6%
- ✓ Nunca: 27,2%

22. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

- ✓ Siempre: 63,3%
- ✓ Muchas veces: 24,0%
- ✓ Algunas veces: 9,8%
- ✓ Sólo alguna vez: 1,4%
- ✓ Nunca: 1,5%

23. ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?

- ✓ Siempre: 24,4%
- ✓ Muchas veces: 18,3%
- ✓ Algunas veces: 28,3%
- ✓ Sólo alguna vez: 12,0%
- ✓ Nunca: 17,0%

24. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?

- ✓ Siempre: 39,5%
- ✓ Muchas veces: 27,4%
- ✓ Algunas veces: 23,4%
- ✓ Sólo alguna vez: 6,9%
- ✓ Nunca: 2,9%

25. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?

- ✓ Siempre: 42,9%
- ✓ Muchas veces: 29,4%
- ✓ Algunas veces: 20,9%
- ✓ Sólo alguna vez: 4,8%
- ✓ Nunca: 2,1%

26. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

- ✓ Siempre: 38,7%
- ✓ Muchas veces: 27,3%
- ✓ Algunas veces: 21,9%
- ✓ Sólo alguna vez: 8,4%
- ✓ Nunca: 3,7%

27. ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?

- ✓ Siempre: 6,9%
- ✓ Muchas veces: 7,1%
- ✓ Algunas veces: 18,7%
- ✓ Sólo alguna vez: 15,3%
- ✓ Nunca: 52,0%

28. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?

- ✓ Siempre: 43.9%
- ✓ Muchas veces: 27.4%
- ✓ Algunas veces: 18.2%
- ✓ Sólo alguna vez: 6.3%
- ✓ Nunca: 4.2%

29. ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

- ✓ Siempre: 29,3%
- ✓ Muchas veces: 30,1%
- ✓ Algunas veces: 25,5%
- ✓ Sólo alguna vez: 8,2%
- ✓ Nunca: 6,0%

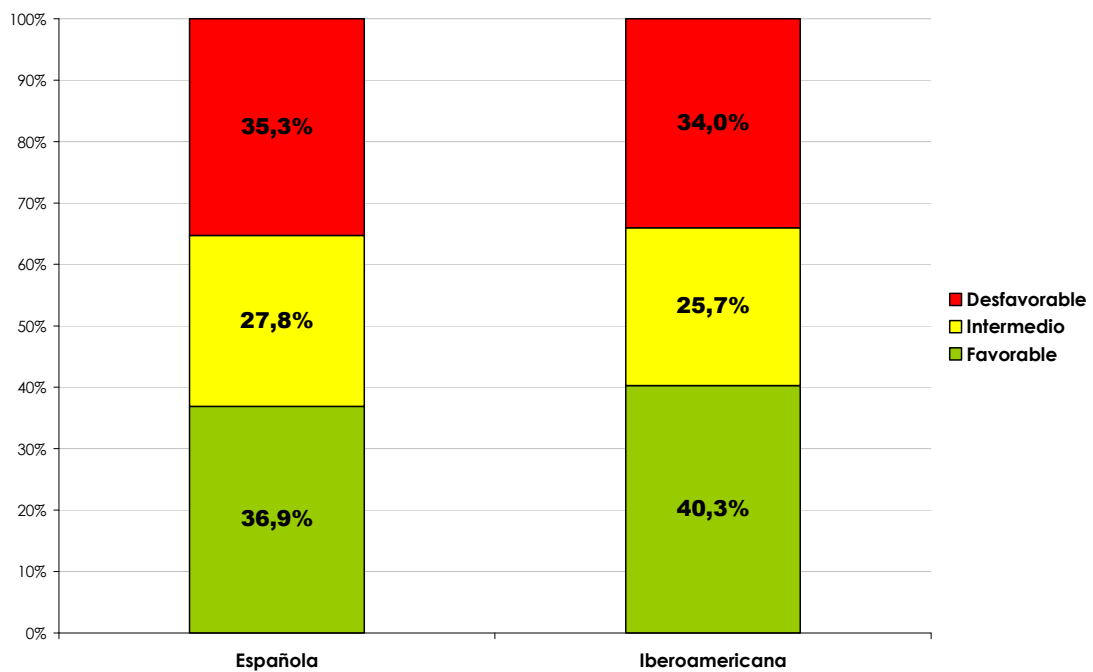
30. ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

- ✓ Siempre: 34,8%
- ✓ Muchas veces: 28,0%
- ✓ Algunas veces: 23,4%
- ✓ Sólo alguna vez: 9,9%
- ✓ Nunca: 3,8%

3.5.5. Doble presencia

Definición: se refiere a la doble carga que procede de la necesidad de compatibilizar las demandas procedentes del trabajo y la familia.

Gráfico 27. Dificultades para conciliar los planos familiar y laboral en trabajadores españoles y de origen iberoamericano.



Respuestas a las diferentes preguntas del cuestionario:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Vd.?

- ✓ Soy la/el responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas: 22,1%
- ✓ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas: 34,5%
- ✓ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas: 24,5%
- ✓ Solo hago tareas muy puntuales: 15,2%
- ✓ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas: 3,7%

32. Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?

- ✓ Siempre: 8,4%
- ✓ Muchas veces: 10,0%
- ✓ Algunas veces: 25,4%
- ✓ Sólo alguna vez: 18,6%
- ✓ Nunca: 37,7%

33. Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?

- ✓ Siempre: 10,0%
- ✓ Muchas veces: 10,1%
- ✓ Algunas veces: 27,7%
- ✓ Sólo alguna vez: 23,7%
- ✓ Nunca: 28,5%

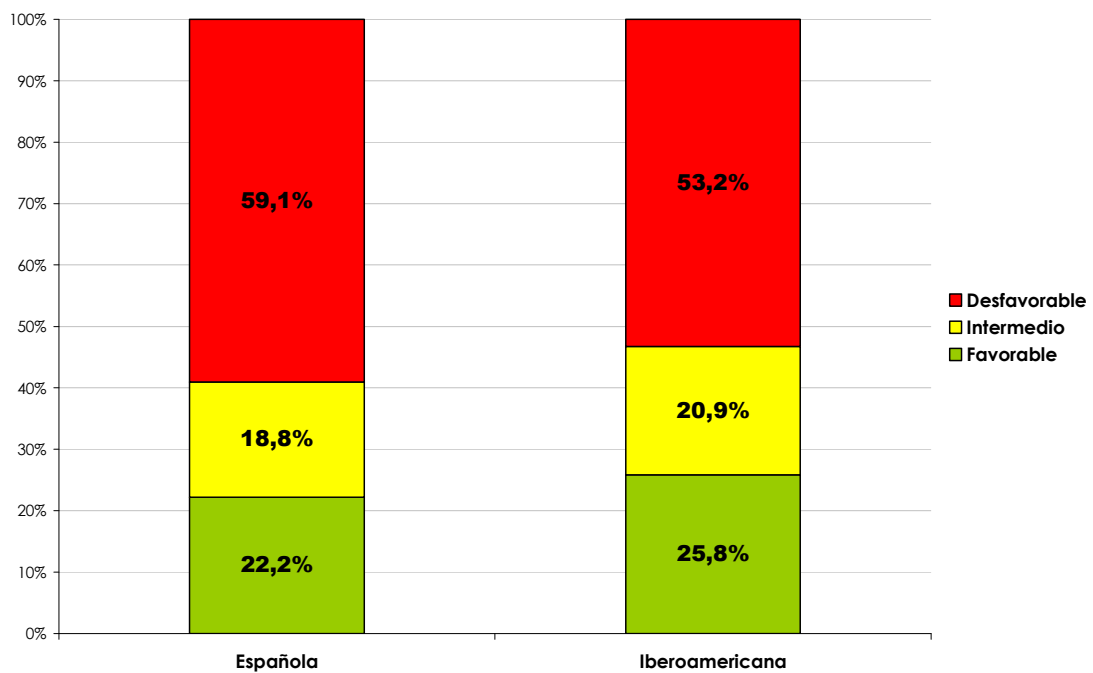
34. ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

- ✓ Siempre: 3,7%
- ✓ Muchas veces: 12,7%
- ✓ Algunas veces: 29,2%
- ✓ Sólo alguna vez: 27,7%
- ✓ Nunca: 26,8%

3.5.6. Estima

Definición: reúne aspectos como el trato justo, el reconocimiento y las compensaciones por el propio trabajo.

Gráfico 28. Falta de valoración y trato justo en trabajadores españoles y de origen iberoamericano.



Respuestas a las diferentes preguntas del cuestionario:

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

- ✓ Siempre: 17,2%
- ✓ Muchas veces: 25,5%
- ✓ Algunas veces: 33,8%
- ✓ Sólo alguna vez: 14,2%
- ✓ Nunca: 9,3%

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

- ✓ Siempre: 25,0%
- ✓ Muchas veces: 31,9%
- ✓ Algunas veces: 29,8%
- ✓ Sólo alguna vez: 3,8%
- ✓ Nunca: 3,6%

37. En mi trabajo me tratan injustamente.

- ✓ Siempre: 0,7%
- ✓ Muchas veces: 3,8%
- ✓ Algunas veces: 15,4%
- ✓ Sólo alguna vez: 25,4%
- ✓ Nunca: 54,8%

38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

- ✓ Siempre: 15,9%
- ✓ Muchas veces: 27,0%
- ✓ Algunas veces: 31,7%
- ✓ Sólo alguna vez: 15,5%
- ✓ Nunca: 9,9%

3.6. Análisis de la siniestralidad laboral

Un segundo objetivo del nuestro estudio, se relaciona con determinar si los trabajadores iberoamericanos tienen un mayor riesgo de verse afectados por episodios de Incapacidad Temporal, ya sea por enfermedades comunes y accidentes no laborales, o bien por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, y con esclarecer las causas de un hipotético aumento del riesgo entre el colectivo inmigrante.

Respecto a la primera de las preguntas, observamos que los trabajadores de origen iberoamericano cuentan con un **mayor riesgo de iniciar un episodio de Incapacidad Temporal durante el año sucesivo** (gráfico 29), sea debido a que experimentan una enfermedad común o un accidente no laboral (gráfico 30), sea por una enfermedad profesional o accidente de trabajo (gráfico 31).

Gráfico 29. Porcentaje de trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano que inicia durante los 12 meses posteriores a su inclusión en el estudio al menos un episodio de Incapacidad Temporal por cualquier motivo (enfermedad profesional/ accidente de trabajo o enfermedad común/accidente no laboral) .

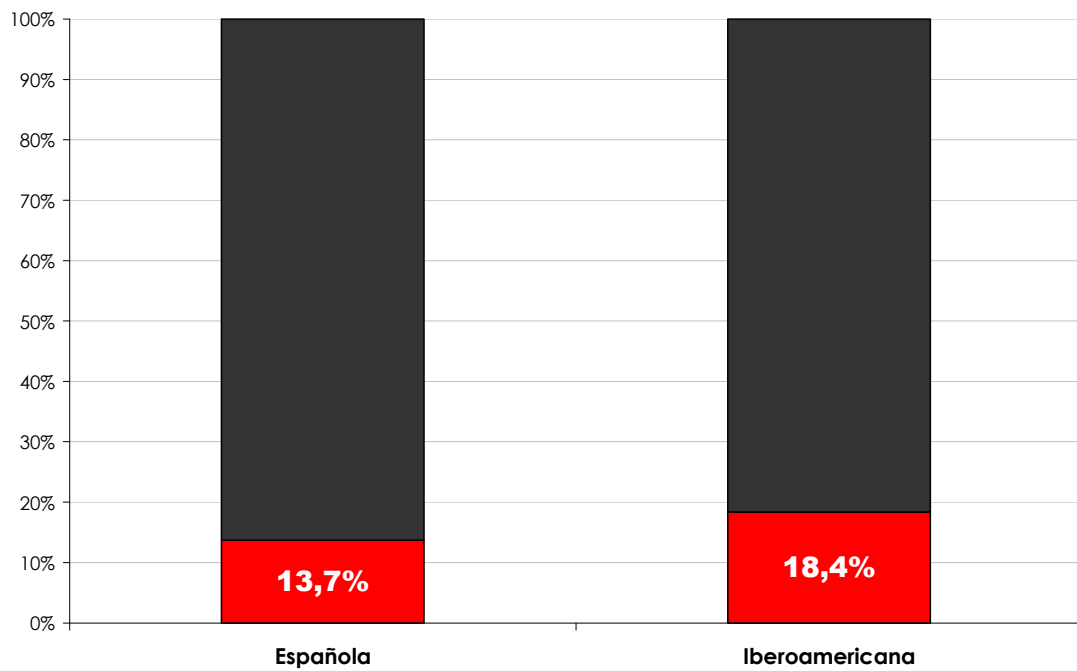


Tabla 4. Asociación entre nacionalidad y la probabilidad de iniciar un episodio de Incapacidad Temporal por cualquier motivo durante los 12 meses posteriores a ser incluido en el estudio (enfermedad profesional/ accidente de trabajo o enfermedad común/accidente no laboral).

Variable dependiente	Paso 1: Nacionalidad			Paso 2: nacionalidad, sexo y edad			Paso 3: nacionalidad, sexo, edad y ocupación			Paso 4: nacionalidad, sexo, edad, ocupación y bajas previas		
	Odds Ratio	IC 95%	p-valor	Odds Ratio	IC 95%	p-valor	Odds Ratio	IC 95%	p-valor	Odds Ratio	IC 95%	p-valor
Enfermedad Común	1,38	1,03-1,84	0,03	1,37	1,03-1,86	0,03	1,38	1,02-1,87	0,04	1,38	1,02-1,88	0,04
Enfermedad profesional o accidente de trabajo	1,94	1,32-2,86	0,001	1,84	1,25-2,70	0,002	1,43	0,95-2,16	0,08	1,40	0,92-2,31	0,1

La tabla presenta la Odds Ratio correspondiente a la variable nacionalidad, el Intervalo de Confianza para una probabilidad del 95% y el p-valor correspondiente. Se muestran los resultados de los modelos de regresión logística sobre las bajas por Contingencias Comunes (enfermedad común/accidente no laboral) y por Contingencias Profesionales (enfermedad profesional/ accidente de trabajo), realizados en cuatro pasos: *paso 1*, solo se considera como predictor la nacionalidad; *paso 2*, se ajusta el efecto de la nacionalidad en función de edad y sexo; *paso 3*, de ajusta por edad, sexo y ocupación; *paso 4*, ajuste por edad, sexo, ocupación y existencia de episodios de incapacidad temporal previos durante los 12 meses inmediatamente anteriores.

Con el fin de poder esclarecer las causas del aumento en el riesgo de absentismo, se han realizado varios análisis multivariantes, cuyos resultados se detallan en las tablas 4 y 5. Los trabajadores de nacionalidad extranjera y origen iberoamericano que trabajan en España, tienen un riesgo un 38% superior de iniciar un episodio de Incapacidad Temporal durante los 12 meses posteriores, debido a enfermedades comunes o accidentes de trabajo o accidentes no laborales. Este aumento del riesgo no tiene que ver con diferencias en variables demográficas como el sexo o la

edad o con la segregación del colectivo en el mercado laboral (con las diferencias en ocupación), ni se explica totalmente por factores relacionados con el absentismo previo (tendencia a coger más bajas, existencia de enfermedades previas). Por tanto, deben existir otros factores implicados que den como resultado dicha desigualdad y que deberán averiguarse en el futuro. El hallazgo resulta especialmente reseñable, si tenemos en cuenta que en general, la población a la que nos estamos refiriendo es más joven y, en consecuencia, más sana que el promedio de la población trabajadora de nacionalidad española (lo que ha venido a definirse como el sesgo de inmigrante sano y que se relacionaría con que los individuos jóvenes y sanos suelen ser aquellos que emigran).

Gráfico 30. Porcentaje de trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano que inicia durante los 12 meses posteriores a su inclusión en el estudio al menos un episodio de Incapacidad Temporal por enfermedad común/accidente no laboral .

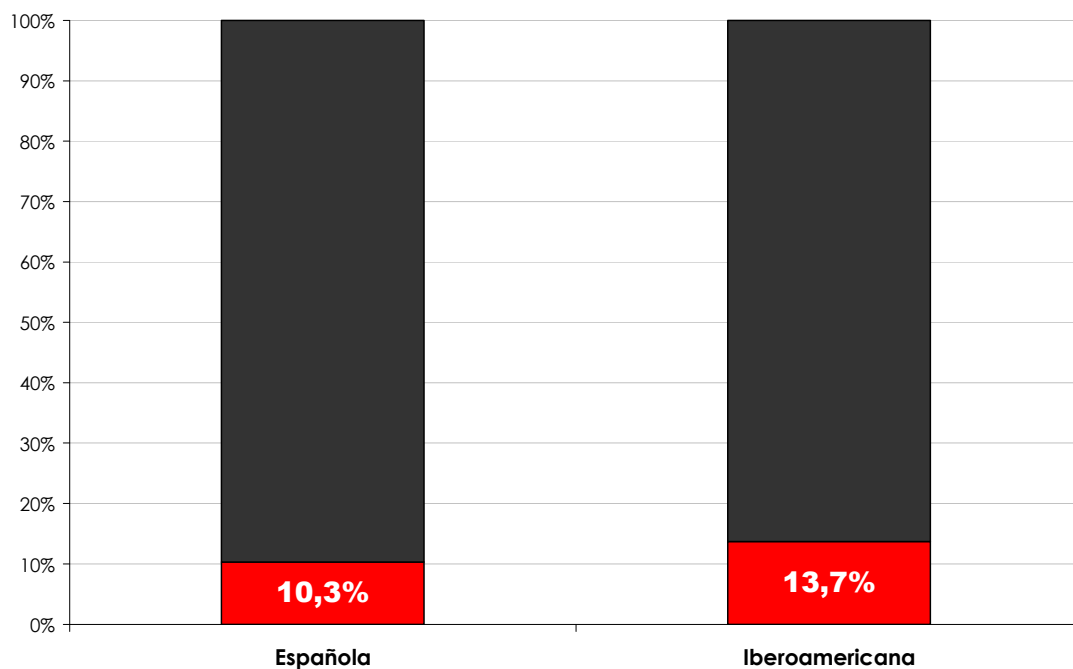


Tabla 5. Asociación entre nacionalidad y enfermedad común/accidente no laboral durante los 12 meses posteriores. Modelo de regresión logística sobre las bajas por contingencias profesionales (método: introducir).

Variable	Odds Ratio	I.C. 95%		p-valor
		Límite inferior	Límite superior	
Nacionalidad	1,38	1,02	1,88	0,04
Mujer vs. hombre	1,39	1,25	1,54	<0,001
30-39 años vs. menos de 30 años	1,04	0,92	1,17	0,5
40-49 años vs. menos de 30 años	0,74	0,64	0,86	<0,001
50-59 años vs. menos de 30 años	0,83	0,69	0,99	0,047
60 años o más vs. menos de 30 años	0,78	0,50	1,22	0,3
Ocupaciones de cuello azul vs. cuello blanco	1,33	1,20	1,47	<0,001
Bajas por enfermedad en el año previo	2,32	2,09	2,58	<0,001

Respecto de la siniestralidad laboral (enfermedades profesionales y accidentes de trabajo), encontramos unos resultados distintos. En este caso el riesgo de los inmigrantes es mayor. Un inmigrante iberoamericano prácticamente duplica el riesgo de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional durante los próximos 12 meses de un trabajador español. Dicho riesgo a penas se modifica al tener en cuenta las diferencias demográficas entre el colectivo de nacionalidad española e inmigrante. Sin embargo, cuando se tienen en cuenta las diferencias en cuanto a la ocupación entre ambos grupos (más presencia de los inmigrantes en las ocupaciones manuales o de menor nivel de cualificación), las diferencias dejan de ser significativas. Es decir, nuestros datos indican que existe un aumento del riesgo de siniestralidad laboral en trabajadores inmigrantes de origen iberoamericano que desempeñan su actividad profesional en España y que, al menos en este grupo de procedencia, el aumento en el riesgo se relaciona principalmente con la segregación que sufren dentro del mercado de trabajo, segregación caracterizada con una mayor probabilidad de tener una ocupación perteneciente al sector de la construcción, un trabajo poco cualificado y caracterizado en diferentes aspectos por la precariedad.

Gráfico 31. Porcentaje de trabajadores de nacionalidad española y de origen iberoamericano que inicia durante los 12 meses posteriores a su inclusión en el estudio al menos un episodio de Incapacidad Temporal por enfermedad profesional/ accidente de trabajo .

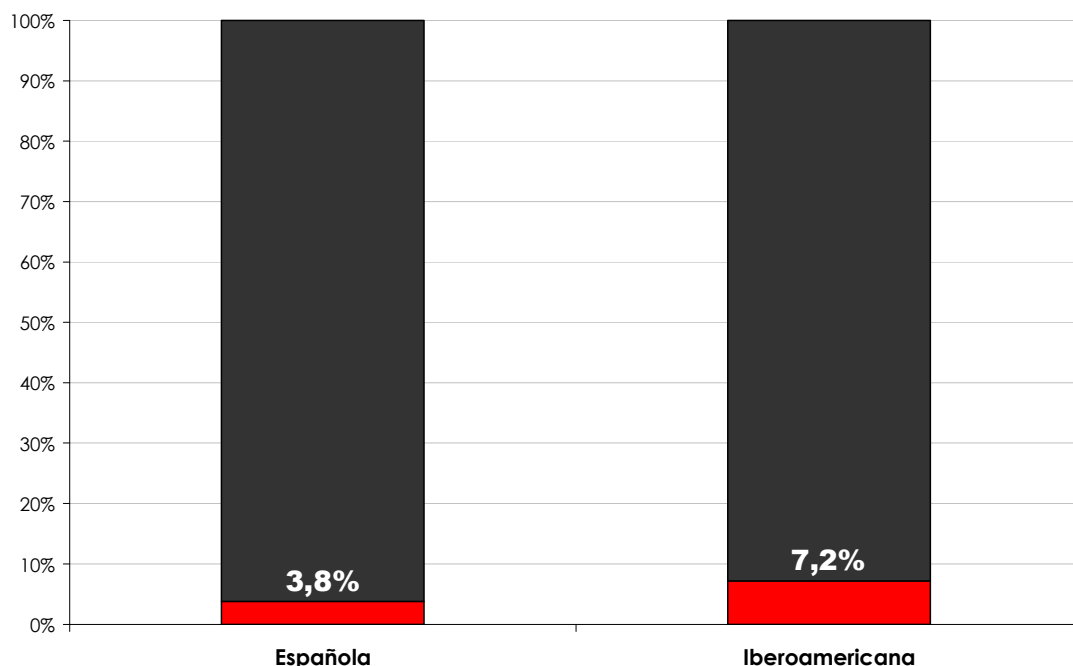


Tabla 6. Asociación entre nacionalidad y siniestralidad laboral (enfermedad profesional/ accidente de trabajo) durante los 12 meses posteriores. Modelo de regresión logística sobre las bajas por Contingencias Profesionales (método: introducir).

Variable	Odds Ratio	I.C. 95%		p-valor
		Límite inferior	Límite superior	
Nacionalidad	1,40	0,92	2,13	0,1
Mujer vs. hombre	0,54	0,44	0,67	<0,001
30-39 años vs. menos de 30 años	0,86	0,71	1,03	0,1
40-49 años vs. menos de 30 años	0,81	0,66	1,00	0,05
50-59 años vs. menos de 30 años	0,64	0,47	0,87	0,005
60 años o más vs. menos de 30 años	0,50	0,22	1,14	0,10
Ocupaciones de cuello azul vs. cuello blanco	3,60	3,01	4,32	<0,001
Bajas por enfermedad en el año previo	1,62	1,37	1,92	<0,001

4. Discusión

Nuestro trabajo ha permitido identificar el patrón de exposición diferencial a factores psicosociales entre trabajadores inmigrantes de origen iberoamericano que desarrollan su actividad profesional en España, así como un incremento en el riesgo de experimentar episodios de incapacidad temporal y siniestralidad laboral. Los principales hallazgos aparecen resumidos en la tabla 7.

Tabla 6. Caracterización de la población trabajadora de nacionalidad extranjera de origen iberoamericano en relación con los riesgos psicosociales, la siniestralidad y el absentismo.

Variables sociodemográficas:

- ✓ Población más joven.
- ✓ Sobrecualificación: globalmente mayor nivel educativo. Mayor discrepancia entre el nivel de cualificación que se posee y el que requiere el puesto.
- ✓ Mayores cargas familiares: mayor porcentaje de trabajadores con hijos y mayor número de hijos.

Variables laborales:

- ✓ Segregación en el mercado laboral: sector construcción, ocupaciones manuales y que requieren menor nivel de cualificación.
- ✓ Modalidades de contratación más temporales e inestables: contratos por obra y servicio, empresas de trabajo temporal. Menor proporción con contratos indefinidos.
- ✓ Mayor vinculación a contratistas y subcontratistas.
- ✓ Estructura salarial más inestable. Con mayor frecuencia salario fijo con parte variable vinculada al número de horas.
- ✓ Menor antigüedad en la empresa y en el puesto.
- ✓ Empresas de menor tamaño.
- ✓ Mayor precariedad relación con la jornada de trabajo: más trabajo a turnos, sábado, domingo y en días festivos.
- ✓ Mayor tendencia a prolongar la jornada de trabajo para conseguir mayores compensaciones económicas, tendencia vinculada a la escasez de personal en la empresa y a condicionantes de tipo personal.
- ✓ Mayor tiempo de desplazamiento desde el domicilio hasta el lugar de trabajo y mayor malestar asociado.

Satisfacción, estrés laboral y acoso laboral:

- ✓ Las peores condiciones laborales no se relacionan con mayor insatisfacción laboral.
- ✓ Un mayor porcentaje considera que tiene estrés laboral, pero el nivel de estrés percibido es menor que en trabajadores españoles.

- ✓ Mayor exposición a fenómenos relacionados con el acoso laboral.
- ✓ Mayor exposición a fuentes de estrés no laboral.
- ✓ Menor apoyo social fuera del trabajo.

Factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo:

- ✓ Las demandas psicológicas del trabajo y la carga de trabajo se perciben en menor medida como excesivas y como una fuente de riesgo para la salud.
- ✓ La inestabilidad o inseguridad respecto de las condiciones de trabajo constituyen la principal fuente problemática de exposición (71% de los trabajadores de origen iberoamericano).
- ✓ Trabajos más monótonos, con menos autonomía y posibilidades de desarrollo (empobrecimiento del contenido del puesto).

Factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo:

- ✓ Mayor riesgo de absentismo.
- ✓ Mayor riesgo de siniestralidad laboral (enfermedades profesionales y accidentes de trabajo), estrechamente relacionado con la segregación en el mercado laboral y con la precariedad en el empleo.

En nuestro conocimiento, el presente estudio constituye el mayor análisis realizado en nuestro medio acerca de la calidad psicosocial del trabajo en inmigrantes iberoamericanos en España.

Dicho análisis nos permite extraer una serie de conclusiones:

- ✓ El principal factor de riesgo psicosocial en este colectivo tiene que ver con la inestabilidad de las condiciones de trabajo. Factores como la inseguridad respecto de la continuidad de la relación laboral, de la remuneración que se percibe, del horario o del propio contenido de las tareas que se realizan, constituyen un problema para la mayor parte de los trabajadores de origen iberoamericano. Las potenciales implicaciones de este factor tienen que ver, según la literatura revisada, con un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud, en especial, de desarrollar trastornos psicológicos.

- ✓ La falta de autonomía o posibilidades de desarrollo se relacionan con la dimensión de *control* sobre el trabajo del modelo de Kasasek, y ha sido vinculada con un aumento del riesgo de padecer problemas de salud muy diversos, como enfermedades cardiovasculares, y con el propio absentismo. Sin llegar a tener el peso específico de la inestabilidad laboral, resulta evidente que la mayor exposición de este colectivo a la falta de control sobre el propio trabajo, puede dar lugar a la aparición de problemas de salud en el futuro y debe ser objeto de especial atención.

- ✓ Es necesario destacar que el colectivo inmigrante iberoamericano parece menos susceptible a considerar aspectos relacionados con el exceso de trabajo como una potencial fuente de riesgo. Más allá de las implicaciones que pueda tener este hecho respecto de la seguridad, pone de manifiesto

que la valoración de los riesgos laborales debe incorporar una perspectiva transcultural en nuestro país. Como ya ha sido mencionado, la población trabajadora ha crecido y continúa creciendo planteando nuevos desafíos desde el punto de vista preventivo y sociosanitario. Lo que se percibe como un riesgo y lo que no, depende de variables culturales, y en este sentido, los valores de referencia para la población española de los instrumentos que evalúan factores psicosociales, parecen ser insuficientes para la valoración del riesgo en población inmigrante. Una evaluación válida de dichos factores entre estos trabajadores requerirá la adaptación de los estándares existentes a la idiosincrasia de esta población.

- ✓ En general, la población inmigrante de primera generación es más joven que la población autóctona del país receptor. Este fenómeno ha llevado a hablar en contexto de la investigación en salud del sesgo del inmigrante sano. Solo los individuos sanos y, generalmente, más jóvenes del país de origen serían los que emigran a otro país para trabajar, de manera que este estado de salud de partida más favorable, podría enmascarar el efecto tóxico de muchas de las exposiciones problemáticas que se producen en el país receptor.

- ✓ Bajo la óptica de dicho sesgo, resulta especialmente llamativa la mayor tasa de absentismo que observamos en el colectivo inmigrante en el año posterior a la inclusión en el estudio. En nuestra opinión, dicho aumento en los episodios de Incapacidad Temporal, debe considerarse como una evidencia fuerte de que el contexto en el que se produce la inmigración

considerado en un sentido amplio, que incluye factores laborales y de otra índole, genera desigualdades en salud. Mientras que algunas de las causas de dichas desigualdades han sido descritas en este trabajo, otras requerirán del esfuerzo investigador en el futuro. En este sentido, consideramos especialmente importante identificar los factores que contribuyen a que aumente la incidencia de problemas de salud de origen no laboral. Bajo nuestro juicio, las variables socioeconómicas y la utilización/ aprovechamiento de los recursos preventivos y sanitarios podrían resultar variables cruciales, y en este sentido suponen un importante desafío para la investigación futura.

- ✓ Por último, debemos señalar una vez más que la población trabajadora inmigrante de origen iberoamericano tiene un mayor riesgo de sufrir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo como consecuencia, en su mayor parte, del tipo de actividad que realiza y de las condiciones en que lo hace. Este hallazgo tiene importantes implicaciones preventivas a las que nos referiremos a continuación.

Como resultado de nuestro análisis creemos oportuno enumerar una serie de propuestas y estrategias de mejora con implicaciones en el área preventiva y de la salud, especialmente de la Salud Laboral:

1. **Mejora en la incorporación de la nacionalidad a los sistemas de registro de información sanitaria.** Hemos señalado de manera repetida la necesidad de desarrollar una perspectiva transcultural de la prevención y de la atención

sanitaria. Nuestro análisis de las diferencias asociadas a la nacionalidad de los trabajadores ha permitido identificar áreas de problemas y posibles soluciones. Los registros habituales de información sanitaria y laboral pueden ser una fuente inestimable de información con este objetivo. Sin embargo, pensamos que el camino para alcanzar una adecuada codificación y registro de la nacionalidad tiene todavía un largo recorrido por realizar. Sólo aquellos fenómenos convenientemente registrados, podrán ser analizados y en consecuencia ser objeto de programas y mejoras en el futuro.

2. Necesidad de seguir avanzando en las políticas de igualdad de oportunidades.

3. Necesidad de potenciar la formación en prevención de riesgos laborales. El aumento de la siniestralidad en este colectivo pone de manifiesto que la formación de los trabajadores inmigrantes en Prevención de Riesgos Laborales resulta particularmente importante, muy especialmente en aquellas actividades que parecen ser responsables en mayor medida del aumento del riesgo. Dicha formación debe tener en cuenta las particularidades culturales del colectivo, ya que variables como una tendencia a infravalorar el riesgo, podrían condicionar la conducta del trabajador en el desempeño de su actividad profesional.

4. Necesidad de potenciar las acciones informativas y formativas para un mejor conocimiento de los propios derechos y para el aprovechamiento de los recursos sanitarios existentes por parte del colectivo inmigrante. Entre los inmigrantes de origen iberoamericano, las barreras lingüísticas suponen un obstáculo menor que entre otros grupos de procedencia (trabajadores

magrebíes o subsaharianos). Sin embargo, existen otras barreras culturales que implican el desconocimiento de los propios derechos, del mercado de trabajo, del sistema de protección social español o del funcionamiento del sistema sanitario, que pueden ser importantes generadores de desigualdades sociales y en salud. Nuevamente, la adopción de una perspectiva transcultural en Salud Pública y en la protección social, nos parece fundamental.

5. Necesidad de adaptar los baremos existentes a los nuevos colectivos. Hemos descrito algunas desviaciones en cuanto a su manera de valorar las condiciones de trabajo del colectivo inmigrante, respecto a la población trabajadora española. Esto implica que los baremos existentes, especialmente cuando se utilizan cuestionarios y otros instrumentos de autoinforme, podrían resultar inadecuados para su aplicación en inmigrantes iberoamericanos y la necesidad de adaptarlos para una correcta evaluación de riesgos. Pese a que la lengua materna sea la misma en la mayoría de las ocasiones, otras variables culturales podrían tener una importancia decisiva.

La inmigración supone uno de los principales desafíos para nuestra sociedad en el futuro. Como se ha puesto de manifiesto repetidamente, constituye un importante recurso para el progreso, a nivel individual y desde la perspectiva de una sociedad desarrollada. El estudio de la inmigración en España en las últimas décadas sitúa a los trabajadores de nacionalidad extranjera como los hombros sobre los que se ha alzado buena parte del progreso económico en nuestro país. Sin embargo, también representa un importante reto para la sociedad, que no debe adoptar una actitud indiferente frente al riesgo de que surjan brechas y desigualdades asociadas a la

misma. Esperamos que nuestra pequeña contribución represente un avance en el largo camino por recorrer.

Bibliografía

Agudelo-Suárez A, Gil-González D, Ronda-Pérez E, Porthé V, Paramio-Pérez G, García AM, Garí A. Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Soc Sci Med*. 2009 May;68(10):1866-74.

Agudelo-Suárez AA, Ronda-Pérez E, Gil-González D, Vives-Cases C, García AM, García-Benavides F, Ruiz-Frutos C, López-Jacob MJ, Porthé V, Sousa E; por el proyecto ITSAL. Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España (proyecto ITSAL). *Gac Sanit*. 2009 Oct 30. [en prensa]

Ahonen EQ, Benavides FG, Benach J. Immigrant populations, work and health—a systematic literature review. *Scand J Work Environ Health*. 2007 Apr;33(2):96-104.

Ahonen EQ, Porthé V, Vázquez ML, García AM, López-Jacob MJ, Ruiz-Frutos C, Ronda-Pérez E, Benach J, Benavides FG; ITSAL Project. A qualitative study about immigrant workers' perceptions of their working conditions in Spain. *J Epidemiol Community Health*. 2009;63(11):936-42.

Akhavan S, Bildt CO, Franzén EC, Wamala S. Health in relation to unemployment and sick leave among immigrants in Sweden from a gender perspective. *J Immigr Health*. 2004 Jul;6(3):103-18.

Anbesse B, Hanlon C, Alem A, Packer S, Whitley R. Migration and mental health: a study of low-income Ethiopian women working in Middle Eastern countries. *Int J Soc Psychiatry*. 2009 Nov;55(6):557-68.

Brower MA, Earle-Richardson GB, May JJ, Jenkins PL. Occupational injury and treatment patterns of migrant and seasonal farmworkers. *J Agromedicine*. 2009;14(2):172-8.

de Castro AB, Fujishiro K, Sweitzer E, Oliva J. How immigrant workers experience workplace problems: a qualitative study. *Arch Environ Occup Health*. 2006 Nov-Dec;61(6):249-58.

Dong XS, Fujimoto A, Ringen K, Men Y. Fatal falls among Hispanic construction workers. *Accid Anal Prev*. 2009 Sep;41(5):1047-52.

European Agency for Safety and Health at Work. Literature study on migrant workers. Disponible en: http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks/forecasts/physical_risks/chapter_en_6.pdf

García AM, López-Jacob MJ, Agudelo-Suárez AA, Ruiz-Frutos C, Ahonen EQ, Porthé V; Proyecto ITSAL. Condiciones de trabajo y salud en inmigrantes (Proyecto ITSAL): entrevistas a informantes clave. *Gac Sanit*. 2009 Mar-Apr;23(2):91-7.

Gravel S, Vissandjée B, Lippel K, Brodeur JM, Patry L, Champagne F. Ethics and the Compensation of Immigrant Workers for Work-Related Injuries and Illnesses. J Immigr Minor Health. 2009 Mar 24.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): Salud Laboral: Diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles. Cuantificación y análisis de causas. Disponible en: <http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/100518.pdf>

López-Jacob MJ, Ahonen E, García AM, Gil A, Benavides FG. Comparación de las lesiones por accidente de trabajo en trabajadores extranjeros y españoles por actividad económica y comunidad autónoma (España 2005). Rev Esp Salud Pública 82: 179-187

Löfvander M. Attitudes towards pain and return to work in young immigrants on long-term sick leave. Scand J Prim Health Care. 1999 Sep;17(3):164-9.

Löfvander MB, Furhoff AK. Pain behaviour in young immigrants having chronic pain: an exploratory study in primary care. Eur J Pain. 2002;6(2):123-32.

Löfvander M, Taloyan M. Pain intensity and severe pain in young immigrant patients with long-standing back pain. Eur Spine J. 2008 Jan;17(1):89-96.

Nicklett EJ, Burgard SA. Downward social mobility and major depressive episodes among Latino and Asian-American immigrants to the United States. Am J Epidemiol. 2009 Sep 15;170(6):793-801.

Orrenius PM, Zavodny M. Do immigrants work in riskier jobs? Demography. 2009 Aug;46(3):535-51.

Pajares M. Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009. Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de trabajo e Inmigración. 2009. Disponible en: http://extranjeros.mtas.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/archivos/Inmigracixn_y_mercado_de_trabajo_Informe_2009.pdf

Reitmanova S. "Disease-breeders" among us: deconstructing race and ethnicity as risk factors of immigrant ill health. J Med Humanit. 2009 Sep;30(3):183-90.

Salminen S, Vartia M, Giorgiani T. Occupational injuries of immigrant and Finnish bus drivers. J Safety Res. 2009;40(3):203-5.

Setia MS, Quesnel-Vallee A, Abrahamowicz M, Tousignant P, Lynch J. Convergence of body mass index of immigrants to the Canadian-born population: evidence from the National Population Health Survey (1994-2006). Eur J Epidemiol. 2009;24(10):611-23.

Smith PM, Chen C, Mustard C. Differential risk of employment in more physically demanding jobs among a recent cohort of immigrants to Canada. Inj Prev. 2009 Aug;15(4):252-8.

Soler-González J, Serna MC, Bosch A, Ruiz MC, Huertas E, Rué M. Sick leave among native and immigrant workers in Spain—a 6-month follow-up study. *Scand J Work Environ Health*. 2008 Dec;34(6):438-43.

Snyder J. Is health worker migration a case of poaching? *Am J Bioeth*. 2009 Mar;9(3):3-7.

Strasser PB, Tsai JH, Salazar MK. A Theoretical Model for Understanding Mental Health, Substance Use, and Work Performance Among Asian Immigrants. *AAOHN J*. 2009 Sep 25:1-9.