



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Salud y Seguridad en el puesto de trabajo: Economía sumergida

Amaia García Percaz.

DIRECTOR:

Imanol Nuñez Aldaz.

PAMPLONA-IRUÑA

FECHA.

ÍNDICE

	<i><u>Página.</u></i>
➤ Resumen-----	4
➤ Abstract-----	5
➤ 1-Introducción-----	6
➤ 2-Antecedentes históricos-----	8
➤ 3-¿Qué es la prevención de riesgos laborales?-----	9
➤ 4-Fundamentos económicos de la seguridad en el trabajo-----	10
○ 4.1-Incentivos a la Prevención de Riesgos Laborales-----	11
○ 4.2-Ingresos en Prevención de Riesgos Laborales-----	12
○ 4.3-Los costes -----	13
➤ 5-La economía sumergida-----	16
○ 5.1-Las Causas-----	17
○ 5.2-Los Riesgos-----	19
○ 5.3-Consecuencias negativas para la seguridad y salud en el trabajo-----	21
○ 5.4-Noticia: “la economía sumergida se extiende”-----	22
➤ 6-Análisis empírico -----	24
○ 6.1-Encuesta nacional del puesto del trabajo-----	24
○ 6.2-Objetivos del análisis -----	25
○ 6.3-Definición de variables-----	26
○ 6.4-Resultados-----	28
➤ Conclusiones-----	34
➤ Bibliografía-----	35

RESUMEN:

En los últimos años debido a la crisis en la que estamos inmersos la economía sumergida va teniendo más importancia tanto a nivel europeo como en el ámbito nacional. Una de las consecuencias de que la economía sumergida crezca es que las empresas no estén interesadas en realizar contratos laborales, con el fin de ahorrarse los costes que ello conlleva. De esta manera se aprovechan de la situación de incertidumbre del trabajador. Puesto que los trabajadores querrán trabajar en unas condiciones regulares pero al no encontrar esas condiciones adecuadas terminarán aceptando las condiciones irregulares. Esto nos lleva a una situación donde el empleo irregular va absorbiendo cada vez con más fuerza y donde los derechos de los trabajadores no tienen ningún valor.

Además, el hecho de que la economía sumergida se incremente poco a poco las empresas tendrán menos incentivos para prevenir en riesgos laborales y la probabilidad de tener un accidente laboral será mayor.

Nuestro trabajo se centra en los trabajadores irregulares y en analizar las condiciones en las que trabajan. Para ello, estudiaremos la cantidad de formación como de información que reciben los empleados irregulares sobre su puesto de trabajo en relación a los regulares. También, hemos estudiado con gran atención el hecho de que los empleados sin contrato sufren más accidentes laborales frente a los trabajadores regulares.

Palabras Clave: Economía, Irregularidad, sumergida, incentivos, prevención, información, formación, accidentes laborales...

ABSTRACT

During the last years, due to the economic crisis that our country and Europe is suffering, the “Black economy” is increasing and becoming more important. One of the consequences of this economical model is the lack of employment contract. This fact increases the irregular employment and the loose of the employees’ rights.

Besides, the factories gonna have less money to cover the laboral accidents that workers could have.

Our work focuses on irregular workers and in analyzes the conditions of the job. The main idea of this essay is to analyze how much information have the workers about the work that they do. Also to investigate if the irregular workers have less information than the regular ones. We have focused our attention on the fact that irregular employees suffer more accidents that the regular ones and why.

Important Words: Irregular, crisis, workers, cover, information and formation.

1-INTRODUCCIÓN;

Mi trabajo trata sobre la “la economía sumergida”. La presencia de la economía sumergida es un fenómeno por el que se observa un interés creciente en los últimos años, tanto a nivel europeo como en el ámbito nacional.

Estos últimos años debido a la crisis en la que estamos inmersos, la economía sumergida está expandiendo cada vez más. Uno de los motivos por el que este fenómeno crece entre muchos otros es debido al aumento de contrataciones de empleados irregulares. Esto nos lleva a una situación de incertidumbre donde el empleo irregular va absorbiendo cada vez con más fuerza y donde los derechos de los trabajadores no tienen ningún valor.

Por ello, nuestro trabajo se centra en los trabajadores irregulares y en las condiciones en las que trabajan. Nuestro principal objetivo será analizar si dichos trabajadores sin contrato reciben la misma formación e información frente a los trabajadores regulares. Y también, estudiaremos si tienen más probabilidad de tener un accidente de trabajo que los empleados regulares.

Además, analizaremos como se ha incrementado y las consecuencias que ello acarrea.

También, estudiaremos que si hecho de estar inmersos en esta situación lleva a las empresas a prevenir menos en prevención de riesgos laborales.

La mayoría de los estudios realizados hasta ahora se centran sobre todo en los empleados con contratos regulares y casi ninguna presta atención a los trabajadores sin contrato. Por ello creo que este tema es muy interesante puesto que no hay muchos estudios que analicen la proporción de contratos irregulares y la proporción tanto de formación como de información que dichos empleados sin contrato reciben. Además, es importante destacar la complejidad para obtener los datos sobre la economía sumergida, bien por su propia naturaleza y bien como he mencionado anteriormente por los pocos estudios que hay sobre dicho tema como por ejemplo (fiscales, laborales, de medio ambiente, técnicas, de seguridad, etc.).

En este trabajo explicaremos que es una prevención de riesgos y como aplicarla. A su vez, analizaremos los riesgos que conlleva el no prevenir y también los beneficios y costes que ello supone.

Uno de los puntos que trataremos es que debido a la crisis, las empresas (sobre todo las pymes) están menos dispuestas a prevenir en riesgos laborales. Esto conllevará que los trabajadores tengan una mayor probabilidad de tener un accidente, por lo que afectará negativamente tanto a la empresa como a los trabajadores.

Además, con el apoyo del programa SPS realizaremos un estudio analizando tanto el nivel de formación como de información que reciben los empleados irregulares frente a los regulares. Así mismo, estudiaremos si los empleados irregulares tienen más probabilidad de tener un accidente de trabajo que los regulares.

A través de este estudio hemos podido analizar que un 2,9% de la población Española posee un contrato irregular.

También, hemos podido analizar que la beta que poseen la variable formación e información ambas son negativas. Concretamente, la beta de formación es (-1.445) y la de información es (-1.292). Por lo que podemos decir que la cantidad de formación e información que reciben dichos empleados irregulares es muy inferior respecto a los empleados temporales regulares y mucha menor que los permanentes regulares.

Por otro lado, hemos detectado que los empleados tanto regulares como irregulares cuando realizan una actividad ambos están sometidos al mismo riesgo. Sin embargo, los empleados irregulares sufren más accidentes de trabajo. A lo largo del estudio, hemos observado que el hecho de sufrir el accidente laboral no es por la actividad en sí, sino por la diferencia de formación e información que reciben ambos empleados que en el caso de los irregulares la formación e información están prácticamente ausentes.

Dentro del apartado de la economía sumergida introduzco una noticia que refleja muy bien lo mencionado hasta ahora. Dicha noticia nos informa en líneas generales de como la economía sumergida se está extendiendo en los últimos tiempos. Para ello nos pone el ejemplo de una persona que debido a las vacaciones de semana santa ha conseguido un puesto de trabajo para unas “horillas” pero sin contrato laboral. Con esto nos quiere dar a entender que debido a la crisis en la que estamos inmersos muchos de los empresarios aprovechan esta situación para escatimar en gastos y debido a la desesperación de los empleados aceptan con el fin de sobrevivir. También, cuenta que una de las ciudades con más trabajo irregular es Valencia. Por último, afirman que una de las causas que da lugar a la economía sumergida es “el desempleo” y animan a la administración a tomar medidas y analizar más sobre este estudio.

2-ANTECEDENTES HISTÓRICOS:

Los orígenes del derecho de la seguridad y salud Laboral se sitúa en la época de la Revolución Industrial. La aparición de grandes fábricas con nuevas tecnologías generó una situación de riesgo hasta entonces desconocida, provocando un incremento inmerso de los daños derivados del trabajo, favorecido por diversos factores:

- Masificación de las relaciones laborales
- Jornadas prácticamente ilimitadas
- Nuevas energías
- Recurso a la mano de obra infantil
- Explotación minera intensiva.

Debido al movimiento sindical surgido en respuesta a la precaria situación de los obreros, aspiraban a cumplir dos fines:

- ✓ Adoptar medidas para aliviar la situación de los que han sufrido una lesión en el trabajo y por tal motivo pierden parte o toda su capacidad laboral y con ella su parte de ingresos.
- ✓ La prevención. Buscaban reducir la posibilidad de tener un accidente de trabajo, adoptando medidas como la limitación de la jornada o las relativas al trabajo de mujeres y niños.

Poco a poco estos fines han ido plasmándose en diversos instrumentos normativos

El derecho de LPRL ha estado ligado al trabajo por cuenta ajena, pero actualmente esta normativa aspira a aplicarse prácticamente (o al menos en la teoría) a cualquier actividad productiva y a todo tipo de trabajo.

LPRL afirma que está “ dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que trabajo se preste” . Por consiguiente, aunque emplee la terminología “trabajadores y empresarios” expresamente incluye también al personal con relación de carácter administrativo o estatuario y a la administración pública.

Obviamente, la LPRL se aplica a cuantos sujetos están vinculados por un contrato de trabajo (con independencia de su duración o modalidad)

3-¿Qué es la prevención de riesgos laborales?

La prevención de riesgos laborales incluye todo aquello relacionado con la salud en el trabajo. Está constituida por cuatro aspectos fundamentales:

- Seguridad
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada
- Vigilancia de la salud

Las tareas relacionadas con los tres primeros aspectos las realizan técnicos de prevención; mientras que la vigilancia de la salud la llevan a cabo los médicos. Éstos, con la evaluación de riesgos que lleva a cabo el técnico, deciden qué pruebas deben realizar a cada trabajador. El reconocimiento no será igual para un administrativo (vista, espalda...) que para alguien que conduce máquinas (análisis de sangre y orina para determinar si puede tener diabetes, si padece vértigos...) o para aquellos que trabajen con productos fitosanitarios, a los que habrá que evaluar otros parámetros.

La obligación de elaborar un plan de prevención es especialmente importante, pues tal documento actúa como pieza fundamental que avanza las intenciones empresariales en la materia. Por lo tanto, incluso un quiosquero debería tenerlo. Esta ley, se impuso en 1995 y se trata de una ley de mínimos que se ha ido desarrollando a lo largo de estos años y que continúa generando nueva normativa cada vez más concreta.

4-FUNDAMENTOS ECONÓMICOS DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La Prevención de Riesgos Laborales, como he mencionado anteriormente, consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo.

Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral.

Por lo tanto, cuanto mejor estudiada esté una tarea, más fácil será evitar que se produzcan “fallos” (accidentes) durante la misma.

Desarrollar una buena política de prevención cuesta tiempo y dinero. Sin embargo, puede resultar muy rentable y no sólo por las sanciones o los disgustos que se puedan evitar. Según Gonzalo Marín, de Mutua Universal, “la productividad aumenta enormemente; los empleados trabajan más a gusto y más cómodos. Lo hacen mejor, porque tienen los medios necesarios para su seguridad y también porque sienten que la empresa se preocupa de que realicen su trabajo en las mejores condiciones, y eso es un aliciente importante para ellos. Por otro lado disminuye el número de accidentes, reduciendo con ello la pérdida de días por bajas laborales, por ausencia de trabajadores, y el coste de las suplencias. Es fácil ver cómo se beneficia la productividad. Perder una hora en formación puede conseguir que se utilicen los equipos de protección adecuados, o asientos más ergonómicos... y eso minimiza las lesiones y, por lo tanto, las bajas. Es una inversión productiva que se empieza a notar a corto plazo”.

Sin embargo, aunque la lógica nos diga que hay que prevenir puesto que de esta manera podemos evitar más accidentes y a su vez mejorar la calidad de vida, hay muchas empresas que no están dispuestas a invertir en prevención.

Para ello, una de las maneras para que las organizaciones se comprometan a invertir es a través de los incentivos económicos.

De esta manera, las organizaciones se comprometen a tener sus lugares de trabajo seguros saludables. Estos incentivos consisten en ofrecer a una empresa una “primas de seguros” o “impuestos reducidos” con el fin de que mejore su comportamiento en el terreno de la SST (Seguridad y Salud en el trabajo).

4.1- INCENTIVOS ECONÓMICOS:

El uso de incentivos económicos es un modo útil de conseguir que las organizaciones inviertan en SST, puesto que, en ocasiones, las normas y los reglamentos no bastan para persuadirlas.

Dichos incentivos económicos son ventajas financieras otorgadas a empresas u otras organizaciones que mejoran sus condiciones de trabajo. Estas ventajas son las siguientes:

✓ **Subsidios estatales; subvenciones y otras modalidades de financiación;**

Las empresas que mejoran sus condiciones de trabajo pueden recibir pagos o un acceso favorable a determinadas condiciones financieras (créditos bancarios). Por ejemplo, un Gobierno puede patrocinar a las empresas que invierten en maquinaria segura, o en una organización del trabajo de mayor seguridad.

✓ **Medidas vinculadas a las estructuras y sistemas tributarios;**

Los impuestos pueden adaptarse para animar a las empresas a actuar de una determinada manera. Por ejemplo, pueden ofrecerse exenciones fiscales a los empleadores (jefes) que invierten en equipos cuyo nivel de seguridad supera el correspondiente a los requisitos legales mínimos.

✓ **Variaciones de las primas de seguro;**

Las primas de seguro que abona una empresa pueden vincularse a su actuación en el terreno de la salud y la seguridad. Las empresas con tasas de siniestralidad y enfermedad bajas, o con unas normas adecuadas en materia de seguridad, podrían pagar primas menores.

Se puede decir que invertir en prevención es invertir directamente en las personas y con ellas en su presente y futuro personal, y así como en su rendimiento de hoy y mañana.

4.2 LA INVERSION EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES:

En líneas generales podemos decir que los accidentes del trabajo constituyen una cuantiosa fuente de costos, especialmente para las pequeñas empresas, donde puede tener una importante repercusión económica. Pero la prevención de riesgos no sólo se traduce en una reducción de los daños y costos. Sino que también implica una mejora de las condiciones

del trabajo, por lo que contribuye notablemente a mejorar el rendimiento, la eficacia y la competitividad de la empresa en varias formas:

- La salud y la calidad de vida de los trabajadores mejoran, por lo que el compromiso hacia la empresa aumenta.
- Un entorno de trabajo adecuado, y una atención a las personas crean un clima de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los trabajadores.
- Invertir en prevención y formar a los trabajadores aumenta sus potenciales, los prepara para el correcto desempeño de sus tareas y favorece a creatividad.
- Una cultura preventiva mejora la imagen de la empresa, con el beneficio que esto conlleva en sus relaciones con clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto.

El hecho de implementar la inversión en prevención de riesgos no solamente implica los beneficios mencionados sino que también va acompañado de otros beneficios tan importantes como los señalados;

✓ **Prestigio;**

-Las empresas con buenos índices de seguridad, más aun las que realizan actividades de alto riesgo, pueden ganar prestigio en sus áreas de influencia y en sus círculos de relacionados. Esta “presencia” las convierte en modelos a ser imitados en sus respectivos sectores y comunidades.

-Compartir sus experiencias, logros, y por qué no, sus fracasos en el área de la prevención atrae las miradas, y quizás las ayudas que son requeridas

-También resulta útil para atraer nuevos talentos que ven en las organizaciones seguras una mejor forma de trabajar.

✓ **Motivación:**

-El trabajador es el primer beneficiado. Evita riesgos innecesarios y controla el resto. Le es gratis.

-Los trabajadores se sienten seguros en las instalaciones de la empresa. Esto mantiene la motivación alta y favorece la participación activa de todos.

-Hasta las familias de los trabajadores se benefician con la prevención, que una vez incorporada a la vida personal, estará presente en todo sitio y lugar.

-Mantener alta la motivación en el lugar de trabajo da lugar a una mayor productividad, eficiencia y efectividad. Implantar programas de formación y motivación mantienen alta la moral y también la producción.

✓ **Mercado**

-Cuando se alcanzan altos niveles de seguridad en las actividades realizadas, es posible proporcionar esta información a clientes actuales y futuros, así como al mercado en general.

✓ **Para el empresario:**

-Ahorra al no incurrir en los costes derivados de la no prevención.

-Mejora el absentismo, aumentando directamente la productividad.

-Mejora el clima laboral, afectando a una mejor imagen y aumentando indirectamente la productividad.

-Aumenta la calidad del servicio/producto.

-Evita conflictos, incumplimientos y sanciones.

-Mejora la rentabilidad empresarial.

4.3-LOS COSTES DE NO PREVENIR:

4.3.1 ¿Cuáles son los afectos de los accidentes de trabajo?

Los accidentes del trabajo se relacionan estrechamente con el concepto de pérdida, debido a que estos eventos no son normales y no son planificados, por lo que su aparición no implica una ganancia de ningún tipo, más bien es una interrupción al desarrollo normal del proceso. Las pérdidas se clasifican en pérdidas directas y pérdidas indirectas.

Las *pérdidas directas* hacen referencia a las;

-Pérdidas sufridas por las personas en su integridad.

-Pérdidas por tiempos perdidos.

-Pérdidas de productos.

-Pérdidas de capital.

- Daños de bienes ajenos.
- Daños al medio ambiente.
- Costos de intervención

Las pérdidas indirectas hacen referencia a las siguientes

- **De impacto inmediato:**

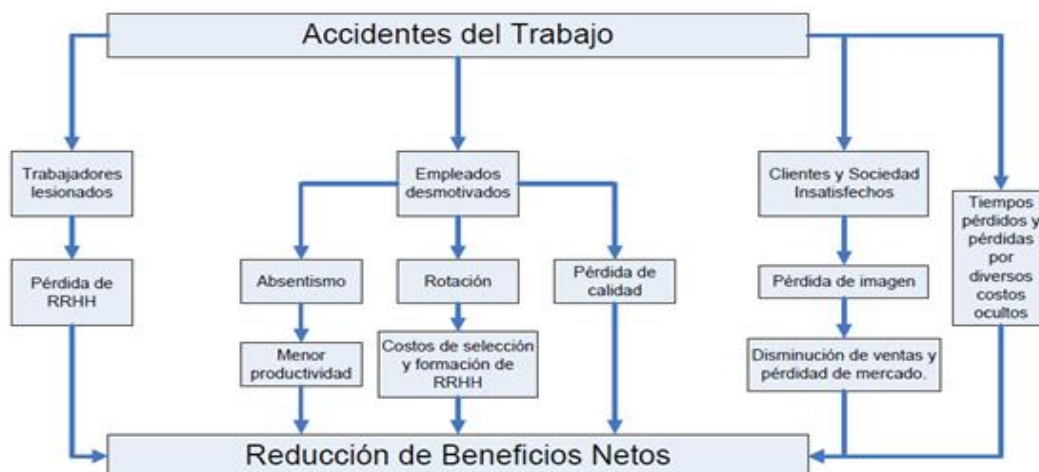
- Pérdidas de producción (interrupciones del flujo de trabajo).
- Desmotivación y falta de eficacia en el trabajo.
- Conflictos sociales de duración y amplitud variable

- **De impacto a largo plazo:**

- Pérdida de mercado.
- Condenas judiciales.
- Pérdidas de imagen de marca y correspondiente pérdida de clientes.
- Indemnizaciones diversas..

A continuación, presentamos un diagrama que refleja el impacto de las pérdidas en la reducción de los beneficios netos:

Influencia de los accidentes y daños en el trabajo en los valores intangibles.



Una vez definida los ingresos y los costes que se pueden obtener a partir de la inversión en prevención de riesgos laborales no todas las empresas invierten en dicha prevención de la misma manera. Una de las razones puede ser debido al tamaño de la empresa.

Por ejemplo, una empresa grande no tiene a todos sus trabajadores cubiertos, no cuenta con la prevención necesaria para toda su plantilla. Esto conlleva que un inspector se dirija a empresas de mayor tamaño, para obtener una mayor rentabilidad, por lo tanto las empresas más grandes poseen una probabilidad mayor de ser inspeccionadas dejando de lado las empresas de menor tamaño.

Sin embargo, una PYME debería prevenir más ya que en el caso de que ocurriera un accidente, el coste de éste, no habiendo implantado un sistema de prevención de riesgos laborales sería mayor. Es decir, para una PYME supondría un esfuerzo mayor en comparación con una empresa de mayor tamaño.

Otro factor podría ser, que el sistema de prevención para una PYME resulte más barato que para una empresa más grande puesto que tiene que cubrir a menos trabajadores.

También hay que comentar que la probabilidad de que un trabajador en una empresa pequeña sufra un accidente es mayor puesto que son menos trabajadores.

La falta de incentivos de muchas empresas hace que no inviertan en prevención por lo que no se alcanzará el esfuerzo de prevención óptimo.

Bien público.

- **Externalidad**

- La decisión de prevenir es de la empresa, pero las consecuencias de no prevenir son de toda la sociedad.
- Gran parte de los costes médicos y de rehabilitación los cubre la seguridad social. El sufrimiento causado por las lesiones, en cambio, lo sufren los trabajadores y sus familiares.
- La empresa no tiene en consideración estos costes a la hora de decidir cuánto prevenir.

- **Riesgo Moral.**

- Gran parte de los costes de los accidentes se pueden asegurar.
- Las empresas solo deben pagar la cuota del seguro de accidentes, por lo que se pierde el incentivo a prevenir.

5-ECONOMÍA SUMERGIDA:

La presencia de la economía sumergida es un fenómeno por el que se observa un interés creciente en los últimos años, tanto a nivel europeo como en el ámbito nacional.

Se entiende como economía sumergida, las actividades productivas que se efectúan al margen del control estadístico (porque no hay acuerdo sobre si reconocerlas como actividades medibles y, en su caso, cómo hacerlo), que incumplen la legislación fiscal y/o laboral que las regula, o que son estrictamente ilegales o prohibidas por la normativa penal de cada país.

Por lo tanto, esta definición de economía sumergida comprende:

1. La producción legal de bienes y servicios, que se oculta deliberadamente a las autoridades públicas con el objeto de evitar impuestos o cargas análogas (producción legal no declarada).

2. La producción de bienes y servicios ilegales. El Sistema Europeo de Cuentas (SEC-95) incluye esta clase de bienes y servicios en el PIB, con el objeto de darles el mismo tratamiento que la producción legal no declarada.

3. Los ingresos en especie encubiertos.

En cuanto al empleo irregular es la prestación laboral que incumple algún aspecto de la legislación laboral. En un contexto más específico, el empleo irregular comprende las prestaciones retribuidas que no cumplen satisfactoriamente con el sistema de cotizaciones sociales.

Pueden considerarse empleado/as irregulares las personas ocupadas que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones;

1. No estar afiliado a la Seguridad Social.
2. No cotizar a la Seguridad Social.
3. No cotizar correctamente.

5.1-CAUSAS

La situación de irregularidad laboral de un trabajador o trabajadora puede ser resultado de motivos de índole puramente económica, de comportamientos de naturaleza social o cultural, de circunstancias personales, etc., e incluso de una interrelación entre todos ellos.

Podemos detectar diversos factores que contribuyen conjuntamente a la existencia del trabajo irregular;

- 1- Aparición de una fuerte demanda de servicios personalizados en la familia y en los particulares.
- 2- La extensión de la tecnología ligera, como los ordenadores personales, que introduce nuevas posibilidades de trabajo y abre nuevos ámbitos para actividades de servicios.
- 3- La importancia de las cargas impositivas y de cotizaciones sociales (complejidad del sistema impositivo, crecimiento de los tipos impositivos marginales, presión fiscal y sanción esperada).
Diversos estudios han demostrado que los países con mayor regulación económica tienen mayor incidencia del empleo irregular (y de la economía sumergida en general).
- 4- La inadaptación de la legislación laboral a las nuevas formas de trabajo, como horarios flexibles, contratos temporales, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, etc.
- 5- Los desequilibrios en el mercado de trabajo: el desempleo, los costes laborales, la reducción de jornada laboral y la contratación a tiempo parcial (ofrecen al/a trabajador/a la posibilidad de desempeñar actividades profesionales secundaria y ocultas) y las rigideces del mercado laboral.
- 6- La facilidad para hacerlo según el análisis coste-beneficio de cada agente. Cuanto más fácil o más beneficios ofrezca ejercer una actividad no declarada y menor el riesgo o coste en el que se incurra, mayor tendencia a practicarla.

Las causas apuntadas hasta el momento están relacionadas con aspectos económicos. Sin embargo, también existen otros factores, relacionados con el comportamiento propio de las empresas y los trabajadores, que también condicionan la aparición y extensión de situaciones de irregularidad laboral. Entre estos factores destacan:

-La **moralidad** de los agentes.

-**Factores de riesgo de exclusión social**, cuya vulnerabilidad se agrava en el caso de las mujeres: mayor porcentaje de mujeres que de varones que viven por debajo del umbral de la pobreza, mayor tasa de paro, incidencia del paro de larga duración y tasa de temporalidad que las correspondientes a hombres, bajo nivel educativo...

-**La interacción de factores económicos, socioculturales, demográficos, ideológicos, posición en la comunidad, etc.**, determina que lo/as trabajadores/as se agrupen en colectivos diferenciados según sus características personales (edad, género, nivel de cualificación, país de origen, etc.), pautas de conducta (mayor o menor estabilidad, disponibilidad, fiabilidad, etc.) y posición en la estructura social. Cada grupo alcanza más o menos capacidad para aceptar o rechazar determinadas condiciones de trabajo, lo que aboca a los colectivos de trabajadores/as con menor poder de negociación, en numerosas ocasiones, a aceptar empleos en condiciones de irregularidad.

Un estudio de “Williams y Windebank” abordan el tema de voluntariedad del empleo irregular. Según ellos afirman que “Las entradas voluntarias al empleo irregular se producen buscando una fuente de ingresos adicional e incluso para huir de la insatisfacción con la rutina y jerarquía de ciertos empleos regulares. En tanto las entradas involuntarias suceden cuando los ingresos y beneficios procedentes del trabajo regular son insuficientes o inexistentes para cubrir los niveles normales de vida, determinando unas circunstancias en las que no hay elección real, dada la falta de alternativas”

5.2-RIESGOS

En el caso de que una empresa opte por no hacer un contrato regular respetando todas las reglas, los riesgos que corren por ambas partes son bastante graves.

El hecho de que una empresa o un empleador este realizando actividades irregulares corre el riesgo de ser descubierto y sancionado. Y en el caso del trabajador (si es inmigrante) puede que sea expulsado del país.

En la práctica, tanto las empresas como los trabajadores pueden estar condicionados por factores que les conduzcan a la irregularidad. Por ejemplo, para una persona desempleada sin derecho a prestación por desempleo puede ser preferible un empleo irregular que le garantice un salario, a esperar a encontrar un trabajo regular. Asimismo, algunas microempresas enclavadas en sectores en declive tienen un carácter de subsistencia casi familiar que hace que puedan incurrir en distintas irregularidades.

Los perfiles de los/as trabajadores/as en situación de irregularidad ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios económicos y sociales de los diferentes países. Podemos identificar cuatro grandes grupos de personas en situación de irregularidad laboral:

1. Personas con un segundo trabajo o múltiples trabajos. Una parte importante del trabajo no declarado es realizado por trabajadores/as que también desarrollan una actividad profesional regular. La posibilidad para participar de este modo en actividades irregulares significa, a menudo, que la persona está respondiendo a una demanda que requiere cierta formación o cualificaciones especiales.
2. Personas económicamente inactivas, como estudiantes, amas de casa y personas jubiladas anticipadamente. Cuentan con más posibilidades aquéllas que han tenido un contacto previo con el mundo laboral.
3. Personas paradas. Se pueden enfrentar a diversas situaciones relacionadas con la irregularidad laboral. Por una parte, si desempeñan un empleo irregular corren el riesgo de perder el subsidio de desempleo, y más cuando éste dependa de la búsqueda activa de empleo o de la participación en actividades de formación. En el caso de no percibir prestación por desempleo, pueden aceptar un empleo irregular y cobrar un salario a esperar a encontrar un empleo regular. Por otra parte, es posible

que ante la oferta de un trabajo irregular, su capacidad de rechazo sea escasa particularmente cuando el subsidio es bajo.

- 4 Los extranjeros no comunitarios en situación administrativa irregular. A menudo acceden a los puestos de trabajo irregulares en una estrategia de supervivencia. Estas personas son especialmente vulnerables porque al transgredir las leyes que rigen la residencia pueden ser expulsadas si son descubiertas, lo que permite a cierto/as empresario/as dar trabajo a inmigrantes irregulares en condiciones que no serían aceptadas por otros/as trabajadores/as.

5.3-CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El empleo precario y el temor a perder el trabajo debido a la crisis económica están generando consecuencias negativas para la seguridad y salud de los trabajadores. Ante esta situación, se ha producido una reducción del absentismo laboral y se ha dado lugar a lo que llamamos “presentimos laboral” o, lo que es lo mismo, el no dejar de trabajar y excederse en su horario laboral para que se note su presencia en la organización, causando un sobreesfuerzo innecesario que genera repercusiones negativas en el ámbito personal del individuo y entorno laboral. También vemos casos de trabajadores que están enfermos y no acuden al médico para no solicitar la baja por miedo del despido o que coloquen a otro trabajador en su puesto de trabajo.

➤ **Manifestaciones del presentimos:**

- Alargar la jornada laboral para simular que trabajas más, aunque en realidad no estés haciendo nada
- Tardar más tiempo en resolver problemas
- Quejarse constantemente del volumen de trabajo.

➤ **Medidas preventivas para evitar el presentimos:**

- Hacer estudios entre los trabajadores para identificar las causas del presentismo, y que son difíciles de detectar.
- Realizar una intervención temprana ya que es clave para evitar dichos problemas y abordar con eficiencia.
- Evaluar el ambiente de trabajo
- Reducción temporal de las horas de trabajo o **flexibilidad horaria**, ya que ayuda a favorecer la vida familiar y laboral.

Un claro ejemplo de contratos irregulares que contribuye con la economía sumergida es el servicio doméstico. Esto es así, puesto que muchas veces ni al propietario ni al trabajador le interesa darse de alta en la seguridad social. De esta manera, el trabajador puede cobrar un salario más alto y el propietario reducirse los costes de burocracia.

A continuación, como he mencionado en la introducción he introducido una noticia con su respectivo enlace que refleja muy bien lo mencionado hasta ahora. Es decir, la evolución que está teniendo la economía sumergida en los últimos años.

http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/04/20/valencia/1398011137_015022.html

5.4-LA ECONOMÍA SUMERGIDA SE EXTIENDE:

Los sindicatos detectan que la contratación irregular salta de los sectores tradicionales, como el calzado o textil, al comercio y los servicios

Juan lleva más de medio año en el paro y no encuentra ningún trabajo. Y ahora, con motivo de las vacaciones de Semana Santa y Pascua, está haciendo “unas horitas” ayudando en la barra de un bar del centro de Alicante. “Contrato no tengo, tampoco pido por ahora. Yo, con que me paguen un poco y estén contentos conmigo me conformo”, declara tímidamente, celoso de que no trascienda su identidad real. Pero su caso no es único. Como él, decenas de personas sobreviven gracias a la economía sumergida que, según denuncian los sindicatos, empieza a extenderse como una mancha por diversos sectores, más allá de lo que hasta ahora había sido su ámbito tradicional.

El sistema es un círculo vicioso que se retroalimenta. La inspección de trabajo no da abasto y carece de los medios necesarios, algunos empresarios aprovechan la extrema necesidad de los desempleados para escatimar en gastos y el trabajador, que está desesperado, solo pretende ganar algo de dinero para sobrevivir.

Trabajar en negro, como se suele decir coloquialmente, siempre ha sido algo frecuente en la construcción, el textil o el calzado. Sin embargo, durante los últimos meses están llegando a la inspección de Trabajo decenas de denuncias por parte de los sindicatos procedentes del sector servicios. “En la hostelería es cada vez más frecuente que haya gente trabajando sin papeles, o que tengan un contrato de cuatro horas y hagan ocho o más”, asegura Martín Carpena, secretario general de CC OO en las comarcas de El Vinalopó y La Vega Baja. Sobre economía sumergida, como su propio nombre indica, no hay estadísticas oficiales. Los sindicatos y algunos estudios sitúan que entre un 25% y un 30% de la economía se mueve al margen de la ley. Un estudio reciente de los técnicos del Ministerio de Hacienda Gestha, dirigido por el profesor Jordi Sardà, de la Universitat Rovira i Virgili, desveló que Alicante era la provincia de toda la Comunidad Valenciana con mayor

economía sumergida fiscal sobre su Producto Interior Bruto (PIB) con un porcentaje del 25,9%, por encima de Castellón (25,3%) y Valencia (24,1%). La media estatal es del 24,6%.

Alicante pasó de una tasa de economía sumergida del 22,5% (2000-2003) a una tasa del 21,6%, entre 2004 y 2007, similar a la media nacional. Sin embargo, a partir de 2008, con motivo de la crisis económica el índice se disparó hasta el 24,1%, con lo que Alicante pasó a ocupar el decimoquinto lugar de la clasificación estatal.

Según algunas estimaciones, si se tiene en cuenta que Alicante aporta al Producto Interior Bruto Nacional 34.273 millones de euros, según el INE (Instituto Nacional de Estadística), se podría calcular que el fraude fiscal en Alicante podría alcanzar los 9.000 millones de euros cada año. “El problema es que el fraude no genera ingresos, con lo que el Estado de Bienestar se resiente, las empresas que trabajan en blanco generan una competencia desleal al resto y los trabajadores sin contrato están condenados a la exclusión social porque no tienen garantizada ninguna prestación futura”, resume Carpena, que insta a la Administración a dotar de más medios a la Inspección de Trabajo y realizar campañas de sensibilización.

En la misma línea el secretario general de UGT en Alicante, Óscar Llopis, admite que la Inspección de Trabajo no tiene recursos ni humanos ni materiales para “fiscalizar todos los sectores donde la economía sumergida sigue al alza”. UGT también constata que la contratación irregular se amplía, y si tradicionalmente era una práctica frecuente en determinados sectores manufactureros, en la actualidad se ha extendido al sector servicios, y en concreto a la construcción o limpieza.

Llopis reconoce también que el desempleo es “la causa principal” de que exista la economía sumergida y anima a la Administración a que luche contra la “permisividad social de esta práctica” a través de campañas de concienciación y difusión de datos y estadísticas sobre las consecuencias de este fraude.

6-ANÁLISIS EMPÍRICO:

6.1-ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El ministerio de empleo y seguridad social tiene entre sus funciones principales mantener un conocimiento sobre las condiciones en que los trabajadores realizan su trabajo en España. Para ello, uno de los instrumentos con los que contamos es la encuesta nacional de puesto de trabajo. A través de este estudio podemos analizar cómo perciben los empleados sus propias condiciones de trabajo. Es decir si consideran que tienen suficiente información sobre los riesgos, si creen que están sometidos a elevados peligros, sus causas, si poseen el equipo de protección necesario....Este análisis permite disponer de una información de la evolución y con ello del impacto de las políticas públicas y privadas realizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo es, obtener información fiable sobre las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de trabajadores.

Los estudios estadísticos están protegidos por la LFEP (Ley Función Estadística Pública), que garantiza que los datos suministrados queden amparados por el secreto estadístico y en ningún caso se hará un mal uso de los mismos. En este sentido, los datos se tratarán de manera anónima y global.

De igual forma, se informa que se considera esta encuesta de cumplimentación obligatoria, ya que es una de las actividades estadísticas incluidas en Plan Estadístico Nacional 2009-2012. Todas las personas físicas y jurídicas que suministren datos deben contestar de forma veraz, exacta, completa y dentro del plazo a las preguntas ordenadas en la debida forma por parte de los servicios estadísticos (art. 10.2 de la LFEP), por lo que la no colaboración en el suministro de información será sancionada de acuerdo con las normas contenidas en el art. 48.1 de la LFEP.

6.2-OBJETIVOS DEL ANÁLISIS:

Este estudio se centra en investigar la cantidad de trabajadores irregulares que hay en las diferentes organizaciones, además de saber si reciben la misma formación e información que los empleados con contrato regular y también si están sometidos a mayores riesgos que dichos empleados.

Además, el hecho de que la economía sumergida vaya expandiéndose cada vez más esto hace que los empleados no estén interesados en realizar contratos laborales, aprovechándose de la situación de incertidumbre y con el fin de ahorrarse los costes que conlleva el formalizar un contrato. Esto nos lleva a una situación de incertidumbre donde el empleo irregular va cogiendo cada vez más fuerza y donde los derechos de los trabajadores no tienen ningún valor.

A continuación, con la ayuda de este programa (SPP) queremos comprobar si lo estudiado refleja la realidad.

Para ello, necesitamos conocer más de cerca las condiciones de trabajo de los empleados en las organizaciones. Más concretamente deseamos conocer:

- La proporción de contratos regulares e irregulares
- La formación y la información que reciben cada uno de ellos.
- Los riesgos que tienen en su puesto de trabajo
- Las causas
- Si el equipamiento proporcionado es suficiente.
- Las condiciones de salud
- El nivel de estudios que posee los trabajadores regulares como los irregulares.

Para ello, realizaremos una encuesta (la encuesta nacional de condiciones de trabajo) a una muestra representativa de (8.892) empleados de las diferentes organizaciones. Este estudio lo llevaremos a cabo por el programa SPP.

6.3-DEFINICIÓN DE VARIABLES:

Como he mencionado a lo largo del estudio, nuestro estudio se centra en los trabajadores sin contratos y a partir de ellos lograremos las siguientes conclusiones.

En primer lugar, de aquellas personas que no tengan contrato laboral analizaremos cuántos de ellos reciben formación e información acerca de los riesgos que conlleva la empresa.

Para analizar la variable formación escogimos la pregunta “P.49. En los dos últimos años, ¿ha recibido formación o información sobre los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo?”

Las personas que han respondido que “no tienen formación” les he dado un valor de 1 y al resto (es decir, a los empleados que poseen formación un 0 puesto que no son relevantes en este estudio).

La misma metodología he seguido con la variable información. En este caso para estudiar sobre dicha variable hemos escogido de la encuesta de condiciones de trabajo la pregunta 48 que es la siguiente: “En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría Vd. que está bien informado?”

Por lo tanto, realizamos una recodificación de variables. Como a nosotros nos interesan los que no reciben información, a las personas que “no están muy bien informados (3)” y los que “no están nada bien informados (4)” tendrán un valor de 1, en cambio las trabajadoras que “estén muy bien informados” o “simplemente bien informados” tendrán un 0 puesto que no son relevantes para nuestro estudio.

Por otro lado, a lo largo del estudio he ido creando nuevas variables como “factor causa” que consiste en la suma de las diferentes causas que pueden llevar a cabo un accidente de trabajo. Para analizar dicha variable escogí la pregunta 27 “De la siguiente relación, ¿cuáles son las principales causas de estos riesgos de accidente? En primer lugar, he analizado cada causa por separado y luego he hecho la suma de todas las causas.

Factor causa = Aberturas + Mantenimiento inadecuado + Señalización de seguridad + Falta de protecciones +herramientas en mal estado +Manipulación inadecuada de productos+ Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos +Distracciones+ Incumplimiento de las instrucciones.

En cuanto al “Factor riesgo” he seguido el mismo método. En este caso para definir esta variable hemos escogido la pregunta 26 “¿Cuáles son los principales riesgos de accidente que existen en el desarrollo de su trabajo?”

He estudiado cada riesgo por separado y luego he realizado la suma de los diferentes riesgos que pueden asumir los empleados.

Factor riesgo= Caídas de personas + Caídas de objetos+ Cortes + Golpes+ Atropellos+ Incendios + Explosiones + Contactos eléctricos + Sobreesfuerzos + Accidentes de tráfico +Atracos.

Y así sucesivamente con los demás factores.

Para examinar el “Factor estudio” he escogido la pregunta.60. “¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Vd. ha cursado?”

Es la suma de = ni-ni+ Estudios primarios + Estudios primarios finalizados +Formación profesional (1.grado)+Formación Profesional (2.grado) + Bachillerato Superior +. Diplomado+ Licenciado+ Doctorado

En relación al “Factor equipo” seleccionamos la pregunta 47 “¿Qué equipo o equipos de protección individual son obligatorios para su trabajo?”

Es la suma de = Guantes + Calzado + Casco + Gafas+ Guantes + Protectores auditivos + Máscaras +Cinturones + Protección.

Por último, para definir “Factor salud” elegimos la pregunta 54 del cuestionario “¿Podría decirme si tiene alguno de los siguientes problemas de salud?”

Dicha variable corresponde a la suma de: Dolor de cuello+ Dolor de espalda +Dolor en hombros+ Dolor en piernas+ Problemas respiratorios +Problemas auditivos+ Tensión arterial alta +Dolor de cabeza+ Problemas para conciliar el sueño +Cansancio.

6.4-RESULTADOS.

En primer lugar, el primer punto que tenemos que analizar y el cual se va a centrar nuestro trabajo es la proporción de contratos irregulares que cubren los diferentes puestos de trabajo respecto a los empleados con contratos regulares.

Tabla 1.

Proporción contratos irregulares.

Media	Cantidad empleados totales.	Desviación. Típica.
0,0290	8892	0,16783

A partir de esta tabla podemos analizar como la proporción de contratos irregulares es del 2,9% respecto a los contratos regulares. Esta proporción es pequeña pero aun y todo podemos comprobar que hay un porcentaje significativo de contratos irregulares.

Empezaremos analizando si los contratos irregulares poseen la misma formación e información respecto a los individuos con contrato regular. Para la resolución de dicho análisis, como he mencionado anteriormente hemos escogido la pregunta 49 y las personas que han respondido que “no tienen formación” les he dado un valor de 1 y al resto (es decir, a los empleados que poseen formación un 0 puesto que no son relevantes en este estudio).

En la tabla siguiente podemos comprobar, que de 8.892 empleados totales que han realizado la encuesta 258 son irregulares y el resto evidentemente son empleados con contratos regulares. Centrándonos en los trabajadores irregulares, podemos observar que de los 258 empleados sin contrato, 47 personas (el 18,2% de la población) no reciben información respecto del (81.8%) que sí que reciben.

Tabla 2.
Proporción de formación que reciben los empleados

		FORMACIÓN		Total
		,00 Si recibo formación	1,00 No recibo formación	
Empleados	Recuento	3596	5038	8634
Regulares	% dentro de irregulares ²	41,6%	58,4%	100,0%
	% dentro de formación	94,5%	99,1%	97,1%
Empleados	Recuento	211	47	258
Irregulares	% dentro de irregulares ²	81,8%	18,2%	100,0%
	% dentro de formación	5,5%	0,9%	2,9%
Total	Recuento	3807	5085	8892
	% dentro de irregulares ²	42,8%	57,2%	100,0%
	% dentro de formación	100,0%	100,0%	100,0%

A continuación realizaremos el mismo análisis pero ahora desde el punto de vista de la información;

En este caso también seguiremos la misma metodología aunque en este caso para analizar la variable información escogeremos la pregunta 48. En esta pregunta las personas que “no están muy bien informados (3)” y los que “no están nada bien informados (4)” tendrán un valor de 1, en cambio los trabajadores que “estén muy bien informados” o “simplemente bien informados” tendrán un 0 puesto que no son relevantes para nuestro estudio.

En la tabla siguiente podemos comprobar, que de 8.782 empleados que responden a la encuesta (100 restantes no han respondido). De esta cantidad 247 empleados son irregulares de los cuales 165 empleados un (66,8%) no reciben información respecto a un 33,2% de la población que sí que reciben. En cuanto a los empleados regulares de 8.535 empleados, la mayoría, es decir 7.495 trabajadores no reciben información frente al 12,2% que sí que reciben.

En general, podemos decir que tanto los empleados regulares e irregulares reciben muy poca información.

En este caso, hemos analizado la cantidad de información que recibirían los empleados irregulares sin tener en cuenta las demás variables como los riesgos, el material de equipo que poseen...etc.

Tabla3
Proporción de información que reciben los empleados

		INFORMACIÓN		Total
		,00 Si reciben información	1,00 No reciben información	
Empleados	Recuento	1040	7495	8535
Regulares	% dentro de irregulares2	12,2%	87,8%	100,0%
	% dentro de información	92,7%	97,8%	97,2%
Empleados	Recuento	82	165	247
Irregulares	% dentro de irregulares2	33,2%	66,8%	100,0%
	% dentro de información	7,3%	2,2%	2,8%
Total	Recuento	1122	7660	8782
	% dentro de irregulares2	12,8%	87,2%	100,0%
	% dentro de información	100,0%	100,0%	100,0%

Como hemos ido mencionando a lo largo del estudio, la economía sumergida está expandiéndose cada vez en mayor medida y es por ello que los contratos irregulares están cogiendo cada vez más peso.

Hasta ahora hemos comprobado que los empleados sin contrato reciben menos formación como información. Además, sabemos que dichos empleados irregulares sufren más accidentes de trabajo.

A continuación, queremos comprobar si la probabilidad de tener un accidente de trabajo es mayor en los individuos con trabajo irregular que en los empleados con contratos regulares.

Para ello realizaremos una regresión, donde introduciremos como variable dependiente el factor salud y el resto de las variables creadas como factor causa, factos estudios,...etc. Como variables independientes.

Nosotros sabemos que los empleados irregulares tienen más accidentes de trabajo que los regulares pero en cambio nuestro estudio (en la tabla siguiente) no refleja lo dicho.

Tabla 4

Análisis logístico: probabilidad de tener un accidente de trabajo.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Significativo
	Beta	Error típico	Beta		
(Constante)	0,629	0,360		1,748	0,081
Permanentes	0,202	0,058	0,037	3,479	0,001
Factor causa	0,336	0,014	0,248	24,011	0,000
Factor estudios	0,793	0,357	0,023	2,220	0,026
Factor equipo	-0,171	0,062	-0,029	-2,777	0,005
Irregulares	-0,056	0,166	-0,004	-0,338	0,736

a. Variable dependiente: factor salud

A través de esta tabla podemos comprobar que tanto los empleados regulares como irregulares están sometidos a los mismos riesgos y factores de salud. Sin embargo, son los empleados irregulares quienes sufren más accidentes de trabajo. Por lo tanto analizaremos, si el hecho de que los empleados irregulares sufran más accidentes de trabajo es debido a la diferencia de formación e información que reciben.

En primer lugar, analizaremos la probabilidad de que los trabajadores sin contrato reciban formación respecto a otros factores que pueden influir como los riesgos que corren, el material de equipo que poseen, los empleados irregulares, permanentes...). Para ello, realizare otra regresión. En este caso como variable dependiente la formación y como independiente las respectivas variables mencionadas.

Parece razonable pensar, que los empleados sin contrato laboral debido a su situación de irregularidad deben tener menos formación. Ahora a través de este programa podemos verificar lo dicho.

En la tabla siguiente (tabla 5) nos refleja la probabilidad que tienen los empleados irregulares de recibir formación

Tabla 5
Probabilidad de recibir formación

		Beta	Error típico	Wald	G.L	Significtativo
Paso 1 ^a	Irregulares	-1,445	0,167	75,131	1	0,000
	Permanentes	0,634	0,046	187,784	1	0,000
	Factor riesgo	-0,034	0,009	15,452	1	0,000
	Factor causa	0,047	0,012	15,872	1	0,000
	Factor estudios	0,369	0,288	1,643	1	0,200
	Factor equipo	0,463	0,055	70,933	1	0,000
	Constante	-0,537	0,290	3,427	1	0,064

Haciendo referencia a la tabla, si observamos la beta de los contratos irregulares, dicha beta tiene un valor negativo de (-1,445). Esto significa que los trabajadores sin contrato reciben mucha menos formación que los contratos temporales regulares y mucho menos que los permanentes regulares.

Otro dato a comentar sería que la beta de factor riesgo también es negativa (-0,34). Esto significa que los trabajadores tanto regulares como irregulares reciben muy poca formación sobre los riesgos que conlleva sus respectivos puestos laborales.

A continuación, analizaremos la probabilidad de que los empleados sin contrato reciban información.

Tabla 6
Probabilidad de recibir información

		Beta	Error Típico	Wald	gl	Significativo	Exp
Paso 1 ^a	Irregulares	-1,292	0,149	75,445	1	0,000	0,275
	Permanentes	1,146	0,070	4,388	1	0,036	1,157
	Factor riesgo	-0,094	0,011	77,194	1	0,000	0,910
	Factor causa	-0,121	0,016	59,815	1	0,000	0,886
	Factor estudios	0,650	0,349	3,476	1	0,062	1,916
	Factor equipo	0,292	0,084	12,107	1	0,001	1,339
	Constante	1,763	0,353	24,999	1	0,000	5,832

Si observamos la beta de los contratos irregulares, dicha beta tiene un valor negativo de (-1,292). Esto significa que los trabajadores sin contrato laboral reciben mucha menos información que los contratos temporales regulares y mucho menos que los permanentes.

Otro dato importante a destacar en dicha tabla es que la beta tanto de factor salud como de factor causa son ambas negativas.

El factor salud tiene una beta de (-0.094) y el factor causa tiene una beta de (-0.0121). Esto significa que los empleados tanto con o sin contrato reciben muy poca información acerca de los riesgos de salud y de las causas que conlleva los respectivos puestos de trabajo

Por lo tanto, podemos decir que los empleados irregulares sufren más accidentes laborales respecto a los regulares, no por la actividad que realizan en sí , puesto que ambos trabajadores tanto regulares como irregulares están sometidos al mismo riesgo, sino por la poca formación e información que reciben los empleados irregulares.

CONCLUSIONES:

Una vez finalizado el estudio sobre los contratos irregulares que se dan en diferentes organizaciones en España y después de analizar la proporción de formación e información que reciben podemos concluir lo siguiente;

En primer lugar, que la proporción de los contratos irregulares en España es pequeña pero significativa. Además podemos comprobar que debido a las circunstancias que estamos viviendo esta cantidad va en aumento y que la formación e información que reciben es muy pequeña o prácticamente nula.

En relación a los datos, un 2,9% de la población Española no poseen un contrato laboral.

También, hemos podido comprobar que la beta que poseen la variable formación e información ambas son negativas. Concretamente, la beta de formación es (-1.445) y la de información es (-1.292) por lo que podemos decir que la cantidad de formación e información que reciben es muy inferior respecto a los empleados temporales regulares y mucha menor que los permanentes regulares.

Además, hemos comprobado que el hecho de que los empleados irregulares tengan más accidentes laborales no es por la actividad que realizan sino por la poca información y formación que reciben.

Además, podemos destacar que es un tema que viene de atrás pero es ahora, actualmente cuando se le está dando la importancia correspondiente. De ahí que las empresas opten por prevenir.

Podemos destacar el hecho de que las empresas opten por prevenir en riesgos laborales hacen que sea beneficioso no solo para las empresas u organizaciones sino también para los propios trabajadores. Como he mencionado anteriormente, dicha inversión será positiva en ambos sujetos puesto que la productividad aumenta enormemente; los empleados trabajan más a gusto y más cómodos. Lo hacen mejor, porque tienen los medios necesarios para su seguridad y también porque sienten que la empresa se preocupa de que realicen su trabajo en las mejores condiciones, y eso es un aliciente importante para ellos.

Por otro lado disminuye el número de accidentes, reduciendo con ello la pérdida de días por bajas laborales, por ausencia de trabajadores, y el coste de las suplencias.

Por último, y en modo de conclusión podemos decir que la economía sumergida se está extendiendo poco a poco y a su vez con ello el empleo irregular. Las empresas debido a esta situación están menos dispuestas a prevenir en prevención de riesgos laborales. Pero debido a los incentivos económicos que presta el gobierno como “subsidiros estatales”, “variaciones de primas” o “reducción de impuestos” hemos podido comprobar que las empresas optan por prevenir.

BIBLIOGRAFÍA;

- ❖ Libro de texto: Prevención de riesgos laborales.
 - TEMA 1; Antecedentes históricos.
- ❖ Apuntes de la asignatura “Modelos de Gestión”
- ❖ Internet;
 - Economía sumergida
 - Costes/beneficios en inversión en prevención de riesgos laborales.
- ❖ Noticia:
http://caa.elpais.com/caa/2014/04/20/valencia/1398011137_015022.html
- ❖ Encuesta nacional de condiciones de trabajo.
- ❖ Ficha de Prevención
 - Riesgos psicosociales.