

# La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos

Amable, M.<sup>a,b</sup>, Benach, J.<sup>a</sup> y González, S.<sup>a</sup>

## RESUMEN

**Antecedentes:** El incremento de la flexibilidad laboral en la UE durante la última década ha comportado un notable aumento de nuevos tipos de empleo informal, contratos temporales y precariedad laboral, que son particularmente elevados en España. Aunque varias razones hacen plausible que la precariedad laboral afecte negativamente a la salud de los trabajadores y sus familias, el conocimiento conceptual y empírico sobre este tema es actualmente muy limitado.

**Objetivo:** Delimitar el marco conceptual y las principales dimensiones de la precariedad laboral, así como las probables dimensiones de salud relacionadas con la misma.

**Sujetos y métodos:** Entrevistas a doce expertos; revisión y análisis bibliográfico selectivo para el período 1990-1999 de los estudios sobre conceptos relacionados con la precariedad laboral y problemas de salud asociados; análisis preliminar de cinco grupos de discusión de trabajadores precarios definidos según su contrato, edad y género.

**Resultados:** Se identificaron tres campos de estudio relacionados: el desempleo, la inseguridad en el empleo y los empleos temporales. La precariedad laboral se define a través de cuatro dimensiones (temporalidad, vulnerabilidad, nivel salarial y protección social), que a su vez se componen de varias subdimensiones. Los problemas de salud mental que aparecen más estrechamente asociados con la precariedad laboral son el nerviosismo y la ansiedad, la depresión, el miedo, el sufrimiento, la sociabilidad y las relaciones de amistad.

**Conclusiones:** La metodología empleada ha sido adecuada para proponer un esquema conceptual entre las distintas variables, y definir la precariedad laboral como un constructo conceptual que puede afectar al conjunto de los trabajadores y que es distinto a la relación contractual de temporalidad o a la inseguridad en el empleo.

## PALABRAS CLAVE

Inseguridad laboral. Temporalidad. Precariedad laboral.

## PRECARIOUS EMPLOYMENT AND ITS HEALTH-RELATED IMPACT: CONCEPTS AND PRELIMINARY RESULTS OF A MULTI-METHODS STUDY

### SUMMARY

**Background:** In the last decade, the increase in flexible employment in the EU, particularly in Spain, has led to the increase of new types of informal employment, temporary contracts and work precariousness. In spite of a number of reasons make plausible that work precariousness may negatively affect the health of workers and their families, conceptual and empirical knowledge is currently very limited.

**Objective:** To define the concept and main dimensions of work precariousness as well as the dimensions of their likely health-related effects.

**Subjects and methods:** Twelve experts were interviewed; a selective bibliographic review of studies on work-related precarious concepts and health-related effects published in the period 1990-1999 was conducted; preliminary analysis of five focal groups among precarious workers defined according their contract, age and gender.

**Results:** Three related fields were identified: unemployment, job insecurity and temporary employment. Work precariousness is defined according to four main dimensions (temporality, vulnerability, income level, and social protection) made of by several sub-dimensions. The most important mental health problems detected include: nervousness, anxiety, depression, fear, suffering, and lack of sociability and friendship relationships.

<sup>a</sup>Unitat de Recerca en Salut Laboral. Departament de Ciències Experimentals i de la Salut. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona.

<sup>b</sup>Programa de Salud del Trabajador. Ministerio de Salud y Acción Social. Argentina.

Correspondencia:

Marcelo Amable.

Unitat de Recerca en Salut Laboral. Departament de Ciències Experimentals i de la Salut. Universitat Pompeu Fabra. C/ Doctor Aiguader, 80. 08003 Barcelona.

Correo electrónico: itaca@infovia.com.ar

Trabajo recibido el 7-II-01. Aceptado el 3-VIII-01.

Conclusions: The methods used in this preliminary approach have been useful to define work precariousness as a construct which may affect to all workers differently than temporary contracts or job insecurity.

#### KEYWORDS

Job insecurity. Temporary contracts. Work precariousness.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el desarrollo del modo de producción capitalista ha generado profundas transformaciones en el mundo laboral con la aparición de nuevas tecnologías y una nueva organización del trabajo. La flexibilidad se ha introducido como un criterio de producción fundamental para adaptar el volumen de trabajadores a las fluctuaciones de la demanda del mercado<sup>1</sup>, organizar los sistemas técnicos de producción, modificar el tiempo de trabajo, variar el nivel salarial, ampliar las funciones, e incluso como rasgo subjetivo valorado socialmente<sup>2</sup>. Como consecuencia de la flexibilidad en el empleo, en los países de la Unión Europea (UE) no sólo se ha acentuado la utilización de formas tradicionales de intensificación del tiempo de trabajo como las horas extra o el trabajo por turnos, sino que han aparecido formas atípicas de empleo como el trabajo a domicilio, el teletrabajo o el trabajo a demanda, y ha aumentado el empleo informal, el trabajo autónomo, el trabajo a tiempo parcial y el empleo temporal<sup>3</sup>. En este último caso, por ejemplo, la proporción de trabajadores con contratos temporales en la UE se incrementó desde 1985, hasta alcanzar casi el 13% del total de asalariados en 1998, situándose los valores extremos en Luxemburgo y España<sup>4</sup>. Amparado en sucesivas reformas legales<sup>5</sup>, el empleo temporal ha experimentado en España un claro crecimiento en los últimos años desde el 15% en 1987 al 35,3% en 1995, estabilizándose desde entonces en alrededor de un tercio de los asalariados.

La temporalidad y la precariedad laboral comportan un aumento en la capacidad de disciplinar la fuerza de trabajo y una reducción en las posibilidades de promoción laboral. En primer lugar, porque la contratación temporal es un antecedente escasamente valorado en el mercado que hace difícil romper el círculo de la inestabilidad<sup>6</sup>. Por ejemplo, la tasa de desempleo entre las personas que tuvieron una relación laboral temporal es casi 4 veces superior a la de los desempleados con anteriores empleos fijos<sup>7</sup>. En segundo lugar, las características del empleo temporal generan una movilidad muy alta en el mercado de trabajo y cambios permanentes en la condición de actividad de los individuos. Por ejemplo, en 1998 para el 24% de los trabajadores temporales la duración de los contratos no superaba los 3 meses, y el 34% poseía un contrato que se extendía entre 4 y 6 meses<sup>8</sup>. Finalmente, con la temporalidad se rompe la dicotomía entre empleo y desempleo. Un numeroso grupo de individuos pasa de inactivos a parados, luego a ocupados y otra vez a parados, sucesiva o alternativamente, en períodos de días o de meses. Por ejemplo, el 3 y el 2% de los ocupados registrados durante el primer trimestre de

2000 habían estado en el paro e inactivos durante el último trimestre de 1999, respectivamente; por otra parte, para los mismos períodos, el 17% de los parados había tenido una ocupación en el trimestre anterior<sup>9</sup>.

El nuevo contexto laboral obliga a replantear el estudio de la relación entre los tipos de empleo y la salud. Ante la incertidumbre sobre el futuro laboral o las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo, parece lógico pensar que la temporalidad y la precariedad laboral puedan producir un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas bajo esta situación. En la actualidad, el conocimiento sobre la repercusión de los nuevos tipos de empleo sobre la salud es escaso, apenas existe información sobre la temporalidad, y no se conocen los efectos que los distintos grados de precariedad laboral pueden tener sobre la salud física, la salud mental y el sufrimiento de los trabajadores, o su distribución entre clases sociales, géneros y etnias<sup>10</sup>. Un requisito previo imprescindible para realizar investigaciones rigurosas que permitan su estudio es establecer una definición adecuada del término «precariedad laboral». Así, aunque éste se utiliza con frecuencia para describir de modo general las actuales condiciones del mercado laboral, se trata de un concepto impreciso sujeto a interpretaciones muy diversas, entre las que se incluyen la temporalidad, la «fragilidad» socioeconómica, las formas atípicas de empleo o incluso las malas condiciones de trabajo<sup>11</sup>.

Los objetivos de este trabajo son, en primer lugar, revisar el conocimiento existente sobre los conceptos relacionados con la precariedad laboral en su relación con la salud; en segundo lugar, delimitar el marco conceptual y las principales dimensiones de la precariedad laboral; por último, definir las dimensiones de salud más probablemente asociadas con la misma. Los resultados de este trabajo tienen un carácter preliminar y forman parte de una investigación multimétodos más amplia, consistente en un análisis cualitativo más detallado y un estudio cuantitativo de tipo transversal, actualmente en curso de realización.

## SUJETOS Y MÉTODOS

Para la obtención de información se han efectuado tres actividades organizadas en dos fases distintas. En una primera fase, se realizaron entrevistas a expertos en el campo de la salud pública, la salud laboral y el mercado de trabajo al tiempo que se realizó una búsqueda y revisión bibliográfica; la segunda fase consistió en la realización de un estudio cualitativo mediante grupos de discusión.

## Entrevistas a expertos

Durante un período de 6 meses (desde enero hasta junio de 1999), se realizaron un total de 12 entrevistas a expertos en los campos de economía, sociología del trabajo, salud pública y medicina, así como entre sindicalistas e investigadores en salud laboral. El primer objetivo fue definir la precariedad laboral a partir del conocimiento, la experiencia y la opinión de los entrevistados. El segundo, evaluar sus posibles efectos sobre la salud así como los instrumentos para su medición. Para ello, se analizó información sobre la bibliografía más relevante, se identificaron varias definiciones preliminares de precariedad laboral, se determinaron los principales tipos de efectos sobre la salud, se seleccionaron las variables necesarias para delimitar los grupos de discusión de la fase cualitativa y, finalmente, se inició la búsqueda, la comparación y la discusión preliminar de las dimensiones y las variables a emplear en la realización del estudio cuantitativo.

## Revisión bibliográfica

El objetivo de la búsqueda y revisión bibliográfica fue obtener información sobre los estudios disponibles relativos a la precariedad laboral o a situaciones laborales relacionadas y las variables de salud. Se realizó una búsqueda en la base MEDLINE para el período 1990-1999 utilizándose como palabras clave *job insecurity*, *precariousness*, *casualisation* y *temporary employment*. A partir de esas referencias, se identificaron los estudios más relevantes, se obtuvo un total de 31 publicaciones.

## Grupos de discusión

La homogeneidad de los grupos de discusión se estableció a partir de las variables de temporalidad laboral, edad y género. Los sujetos de los grupos de trabajadores con contratos temporales se distribuyeron del siguiente modo: a) mujeres jóvenes, menores de 30 años (6 participantes); b) varones jóvenes, menores de 30 años (4 participantes); c) mujeres de mediana edad, entre 40 y 45 años (4 participantes), y d) varones de mediana edad, entre 35 y 50 años (7 participantes). Debido a que una de las particularidades del muestreo cualitativo es su posibilidad de ser dirigido teóricamente, es decir, que el mismo proceso de recogida de la información puede alterar el diseño del muestreo<sup>12,13</sup>, posteriormente se incorporaron otros grupos con el objetivo de contrastar la información sobre precariedad con otros grupos de referencia. Así, se ha estudiado también a un grupo de representantes sindicales (7 participantes) y está pendiente la realización de un grupo con funcionarios públicos.

La búsqueda de sujetos se realizó con la colaboración de distintas agrupaciones o instituciones sociales mediante avisos y contactos personales, siendo su participación voluntaria y remunerada. Las entrevistas se realizaron, en su mayoría, en el centro de trabajo del grupo investigador

entre septiembre de 1999 y octubre de 2000, grabándose en audio para su posterior análisis. La moderación de los grupos estuvo a cargo de una psicóloga con experiencia en coordinación grupal. Se emplearon preguntas motivadoras de la discusión, dejando que el diálogo transcurriera por los temas en asociación libre, aunque se dispuso de un guión básico de apoyo. Para obtener información sobre el estado de salud no se realizaron preguntas motivadoras ni se introdujeron temas previos para no inducir las respuestas, sino que se dejó que en el diálogo colectivo se fueran asociando libremente los distintos problemas del trabajo a los comentarios sobre salud o simplemente a los sentimientos que aquellos les producían. Se efectuó una primera parte del análisis cualitativo con el objetivo de establecer los núcleos centrales surgidos para cada uno de los temas. Los núcleos fueron identificados a través de asociación de ideas, quedando pendiente de realización el análisis contextual y de interpretación de significados atribuidos.

## RESULTADOS

### Conceptos relacionados con la precariedad laboral

Las entrevistas con expertos y la revisión bibliográfica han permitido establecer tres campos de interés asociados con la precariedad laboral: el desempleo, la inseguridad en el empleo y los empleos temporales.

### Desempleo

La situación de desempleo representa un antecedente importante de la precariedad laboral y sus posibles relaciones con la salud. Una amplia bibliografía científica ha demostrado la asociación causal entre el hecho de estar desempleado y la aparición de problemas de salud, como el incremento en las tasas de mortalidad, los ingresos en centros hospitalarios, las alteraciones en el ritmo de sueño, la pérdida o aumento de peso, el aumento de hipertensión, y las tasas de alcoholismo, tabaquismo y dependencia a fármacos<sup>14</sup>. Asimismo, algunos estudios han demostrado un aumento de los estados depresivos, los suicidios, la pérdida de la autoestima y, en general, los problemas de estrés y ansiedad<sup>15</sup>. Un estudio longitudinal sobre los procesos de pérdida de empleo demostró que la fase más crítica donde se producen problemas de salud mental es en el momento anticipatorio al despido, caracterizado por la incertidumbre sobre el futuro laboral, para luego, a largo plazo, observarse los problemas que acompañan a una situación típica de desempleo<sup>16</sup>. Este esquema de fases ha sido utilizado en los trabajos de inseguridad en el empleo que se han centrado en el período crítico.

Las teorías que intentan explicar los efectos psicológicos del desempleo son básicamente de dos tipos: la teoría de la privación y la de la agencia<sup>17</sup>. La primera sostiene que el desempleo produce problemas psicológicos por la pérdida de los apoyos relacionados con el empleo, ya que

el trabajo provee los elementos necesarios para la conformación y organización tanto de las estructuras psíquicas como de las sociales. Ante su pérdida, las personas experimentan un sentimiento de privación psicológica, una vivencia de pérdida con amplias implicaciones en la salud mental. La segunda teoría sostiene que la interrupción de los planes y estrategias del individuo frente al futuro, que dan forma, dirección y propósito a la vida, es lo que provoca las consecuencias psicológicamente negativas del desempleo. Esta teoría acentúa los aspectos destructivos del desempleo y el deseo de los individuos de volver a empezar y dar sentido al futuro, más que los aspectos constructivos del empleo. Lo que ambas teorías tienen en común es el hecho de considerar que los efectos psicológicamente perjudiciales del paro son provocados por el mismo proceso que afecta a otros aspectos de la vida del individuo, ya sea éste un entorno psicológicamente saludable o un sentimiento de seguridad en el futuro.

### Inseguridad en el empleo

En la bibliografía seleccionada se observó la existencia, ya en los años ochenta, de un amplio número de estudios sobre inseguridad en el empleo (job insecurity) provenientes de escuelas de relaciones industriales y psicología organizacional. Estos trabajos se orientan, sobre todo, a evaluar los efectos de la inseguridad sobre la productividad del trabajo en la empresa, por lo que las principales variables dependientes fueron la satisfacción laboral, la resistencia al cambio, el esfuerzo y la disposición a dejar el empleo<sup>18</sup>. El interés de estos trabajos se centra principalmente en la amenaza subjetiva de pérdida de empleo, entendida ésta como consecuencia de los procesos perceptivos individuales generados por una amenaza objetiva. Las reacciones y actitudes de los individuos son producto de un doble proceso de percepción: por un lado, por la amenaza de pérdida (gravedad de la amenaza), y por otro, en la propia capacidad individual para afrontar esa pérdida (impotencia para neutralizarla)<sup>19</sup>. La inseguridad en el empleo puede referirse a la amenaza global de pérdida de empleo o a la amenaza de pérdidas parciales de ciertos aspectos del trabajo valorados positivamente por los trabajadores, como la carrera profesional, las retribuciones, la posición, los recursos de trabajo (materiales, información) o la autonomía<sup>20,21</sup>. Los estudios sobre inseguridad en el empleo han tomado diversas variables psicológicas modificadoras de efectos. En consecuencia, el afrontamiento (coping) como forma de respuesta a una situación laboral indeseada se ha tomado de forma individual. En este contexto, las características personales, como la autoestima y la creencia en el control personal, poseen mayor peso como moderadoras sobre el malestar (distrés)<sup>22-24</sup>. Otros estudios han demostrado que la relación entre las situaciones laborales estresantes o de amenaza de pérdida de empleo se encuentran moderadas por el apoyo social, disminuyendo los efectos sobre la salud, sobre todo si el apoyo proviene de los compañeros y, en menor medida, de los superiores<sup>25,26</sup>.

La revisión bibliográfica demostró también la existencia de un considerable número de estudios epidemiológicos relativos a la inseguridad en el empleo, es decir, la incidencia que la amenaza de perder el puesto de trabajo tiene sobre la salud. Los primeros esquemas conceptuales de inseguridad se relacionan con las interpretaciones del desempleo y, en ciertas ocasiones, llegan a estudiarse de manera conjunta. Sin embargo, los estudios sobre este tema deben considerarse como estudios sobre la subjetividad de los trabajadores que enfrentan una situación laboral de posible inestabilidad. Aunque en todos los estudios la inseguridad en el empleo se definió como la percepción de una amenaza potencial de pérdida de continuidad en su empleo actual<sup>27</sup>, existen diferencias en los aspectos parciales del empleo seleccionados para medir dicha amenaza (tabla 1). De esta manera, se ha observado que la experiencia de la inseguridad en el empleo se halla asociada con una mayor exposición a distintos factores de riesgo laborales y a tener una peor salud mental<sup>28-30</sup>. Existe también una variedad en los diseños metodológicos y en las poblaciones estudiadas (tabla 2). Entre las variables de salud medidas, las más recurrentes son la satisfacción laboral y los síntomas de depresión, siendo grande la variedad de instrumentos utilizados para medirlas. Las variables intermedias más utilizadas son de dos clases: individuales (autoestima y personalidad) y colectivas u organizacionales (apoyo social y recursos de afrontamiento). En cuanto a los diseños, sobre un total de 10 estudios, tres fueron longitudinales, uno de cohorte y el resto transversales. Finalmente, sólo en 2 estudios se tomaron muestras representativas del mercado laboral, mientras que en el resto se extrajeron de poblaciones de sectores económicos específicos.

### Empleos temporales

En este campo el número de estudios es bastante más reducido que en los dos casos anteriores. El estudio del trabajo temporal ha oscilado entre dos preocupaciones tradicionales de las disciplinas laborales, como son el desempleo y las condiciones de trabajo. Los estudios sobre los efectos psicológicos del desempleo sugieren que existe un fuerte paralelismo entre los efectos de éste y los del trabajo temporal. Sin embargo, estar desempleado puede no ser peor que tener un trabajo en la «zona gris» o en la zona precaria del mercado de trabajo<sup>31</sup>. Por otra parte, algunos estudios señalan que en la relación entre el desempleo y salud intervienen factores como la pobreza, los estigmas y el aislamiento social<sup>32</sup>, aspectos que probablemente también intervienen en el caso del trabajo temporal. En algunos trabajos la precariedad laboral es evaluada como una característica subjetiva donde el propio trabajador valora la precariedad de su situación laboral según sus criterios compensatorios respecto a sus experiencias pasadas y expectativas del futuro<sup>33,34</sup>.

Un valioso trabajo realizado en los años ochenta demostró la forma cómo el empleo temporal incrementa los riesgos laborales<sup>35</sup>. Los trabajadores de industrias y

Tabla 1. Dimensiones de inseguridad en el empleo (job insecurity) incluidas en estudios epidemiológicos seleccionados (1990-1999)

Dimensiones de inseguridad en el empleo		Roskies et al <sup>24</sup>	Heaney et al <sup>27</sup>	Burchell <sup>31</sup>	Orpen <sup>22</sup>	Kinnunen et al <sup>45</sup>	Bennet et al <sup>25</sup>	Lim et al <sup>23</sup>	Lim et al <sup>26</sup>	Ferrie et al <sup>28,29</sup>	Proenca <sup>21</sup>
Gravedad de la amenaza	u Pérdida de empleo indefinido	x	x	x	x	x		x	x		x
	u Pérdida de empleo actual			x							
	u Naturaleza de la amenaza										
	u Progreso / promoción				x						
	u Ingresos corrientes				x						
	u Posición / autoestima				x					x	
	u Autonomía				x						x
	u Recursos				x						x
	u Comunidad				x						x
	u Reducción / Contracción					x			x	x	
Fuentes de la amenaza	u Reorganización		x			x			x		
	u Cambio tecnológico		x			x			x		
	u Peligro físico / condiciones	x			x						
Impotencia	u Falta de protección										x
	u Expectativas inciertas										
	u Clima autoritario										
	u Despidos programados				x						

Fuente: Elaboración propia en base a Greehalgh L, Rosenblatt Z<sup>9</sup>

Tabla 2. Investigaciones epidemiológicas seleccionadas sobre Job Insecurity (1990-1999)

Estudio	Diseño	Variable independiente	Variable dependiente	Instrumento de medida	Variables intermedias	Instrumentos de medida	Sector/ actividad	País	Tamaño de la muestra	Principales resultados
Roskies et al <sup>44</sup>	Transversal Comparación de casos	IE agudo IE largo término	Distrés psicológico	GHQ-12	Enfrentamiento: recursos y estrategias Personalidad	Escala de medición de afectividad negativa Alta tecnología o industria tradicional (1990)	Líneas aéreas (1988) Alta tecnología o industria tradicional (1990)	Canadá	93 (130) 1.297 (1.317)	Los atributos personales modifican los resultados de salud mental Los atributos modifican la percepción de la amenaza real de la IE
Heaney et al <sup>47</sup>	Longitudinal (2 ondas)	IE crónico	Satisfacción Síntomas físicos	Escala: 6 ítems Índice: 17 síntomas	-	-	Industria automóvil (1986-87)	EE.UU.	Primera ronda: 630 (61%) Segunda ronda: 300 (41%) Casos comunes: 207	IE es un predictor de satisfacción y de síntomas físicos Niveles altos y crónicos predicen incremento de sintomatología física
Burchell <sup>31</sup>	Longitudinal (2 ondas)	IE	Depresión	GHQ-12	Segmentación mercado de trabajo	Historia laboral Nivel de recompensa del empleo Contenido y posición del empleo Expectativa de futuro empleo Variables ex-temas	Área geográfica	Inglaterra	Primera ronda: 616 Segunda ronda: 365	Posiciones en el mercado laboral descendentes poseen peor salud mental Hombres: beneficios del reempleo fueron moderados por la estabilidad del empleo: quienes consiguen empleo inseguro tienen resultados moderados de salud y mejoraron mucho su salud Mujeres: el reempleo mejora psicológicamente, independientemente de la estabilidad
Orpen <sup>22</sup>	Transversal	IE	Bienestar psicológico	Escala Warr, 12 ítems	Autoestima Control personal	Cooper Smith, 10 ítems Nowicki Strickland, 10 ítems	Industria	Australia	129	La relación entre IE y bienestar psicológico está moderada por la autoestima y la confianza en el control personal
Kinnunen <sup>45</sup>	Transversal (ingresos hogares)	IE	Salud: psicopatológicos y dolores Trabajo: satisfacción, colaboración, desinterés búsqueda de otro empleo	10 ítems	Apoyo social	3 ítems	Población (1990)	Finlandia	3.503 (4.850)	La amenaza de IE se explica por experiencias de desempleo previas y por el empleo temporal IE se relacionó con variables de salud y de trabajo: es necesario un alto nivel de IE para afectar a la salud Soporte social mejora el bienestar

Bennet et al <sup>25</sup>	Longitudinal (2 ondas)	Layoff	Enfrentamiento: búsqueda de empleo, reubicación, asistencia financiera y activismo	-	-	Industria (1990)	EE.UU.	Primera ronda: 97 Segunda ronda: 50	La percepción de procesos de Layoff fueron relacionados negativamente con la focalización del problema
Lim et al <sup>23</sup>	Transversal (correo)	IE	Satisfacción empleo Colaboración Satisfacción vida Búsqueda empleo	Job Diagnostic Survey Tardanzas y absentismo Escala de Warr Escala Kimimichi	Apoyo en el trabajo Apoyo fuera del trabajo	Escala Caplan Apoyo familiar y amigos	EE.UU.	240 (600)	Ante IE, el apoyo en el trabajo amortigua los efectos sobre la satisfacción laboral, búsqueda de empleo y falta de colaboración Ante IE, el apoyo familiar y la amistad amortiguan la insatisfacción con la vida
Lim et al <sup>26</sup>	Transversal (correo)	IE	Satisfacción trabajo Colaboración	JDS Llegadas tarde, esfuerzo y conversación en el trabajo	Apoyo supervisor Apoyo colegas	-	EE.UU.	240 (600)	Ambos tipos de apoyo en el trabajo amortiguan los efectos de la IE sobre la satisfacción y la colaboración
Ferrie et al <sup>28,29</sup>	Cohorte (2 ondas)	Cambios organizativos	Salud física Morbilidad psiquiátrica Conductas saludables	Exámenes clínicos GHQ-30	-	-	Inglaterra	7.419	Los hombres que anticipan cambios experimentan incrementos en: peor salud autopercebida, enfermedades prolongadas, dificultades para dormir, y menor morbilidad psiquiátrica En las mujeres también se incrementan la morbilidad autopercebida y mayores medidas clínicas acompañadas por leves beneficios en conductas saludables. También aumenta la isquemia y el índice de masa corporal
Proenca <sup>21</sup>	Transversal	Cambios organizativos	Compromiso organizacional Satisfacción	Organizational Commitment Questionnaire, 9 ítems Job Diagnostic Survey	Inseguridad en el empleo Autoestima Conflicto de rol Apoyo supervisor	Escala Aschford Cuestionario Pierce, 10 ítems 2 ítems 6 ítems	EE.UU.	182 (300)	La incorporación del management care genera IE y repercute en la satisfacción y el compromiso La autoestima, el apoyo de los supervisores y la ausencia de conflicto de rol moderan esa relación

IE: inseguridad en el empleo; tamaño muestra: número de cuestionarios utilizados en el estudio y cantidad de cuestionarios distribuidos entre paréntesis.

empleos peligrosos tienen una mayor probabilidad de ser despedidos o de tener contratos temporales en comparación con los trabajadores con empleos menos peligrosos; ello se debe a que las demandas por inversión en seguridad y el plus salarial por riesgos promueven que los empresarios contraten personal menos cualificado y con un coste por despido menor. En Francia, un estudio reveló que el riesgo de accidente en el personal con contrato temporal es al menos 2 veces mayor que entre quienes tienen contratos permanentes, y que los trabajadores no cualificados temporales sufren el doble de accidentes que aquellos no cualificados pero con contrataciones indefinidas<sup>36</sup>. En España se obtuvieron resultados similares: el riesgo de accidentes laborales para los trabajadores con contratos temporales es 2,5 veces más elevado que quienes poseen contratos indefinidos<sup>37</sup>. Otro resultado de este estudio fue que los jóvenes menores de 19 años con contrato temporal tienen casi 3 veces más riesgo de accidentes que los jóvenes de la misma edad pero con contratos indefinidos. Un estudio sobre condiciones de trabajo y seguridad de los trabajadores temporales suecos ha demostrado que éstos refieren no tener suficiente información sobre los riesgos laborales en más del doble de los casos que los empleados con contratos permanentes, y que el 34% de las mujeres y el 25% de los varones que poseen contratos no permanentes, se ven «constreñidos» para rechazar el trabajo bajo condiciones medioambientales deficientes<sup>38</sup>. Un análisis de la segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo ha señalado que, en comparación con los trabajadores permanentes, los empleados con contratos temporales están más expuestos a peores condiciones de trabajo<sup>39</sup>. Asimismo, a igualdad de condiciones de trabajo, los trabajadores con contratos de duración limitada presentan peores resultados para varios problemas de salud relacionados con el trabajo<sup>40-42</sup>.

### Concepto de precariedad laboral

Aunque no se han encontrado estudios epidemiológicos que hayan utilizado explícitamente el concepto de precariedad laboral al estudiar su relación con la salud, sí existe un buen número de estudios sociológicos de carácter general. En este sentido, para definir la precariedad laboral, se tomó como referencia bibliográfica inicial una propuesta macroeconómica<sup>43,44</sup> basada en cuatro dimensiones principales: la estabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los ingresos salariales y los beneficios sociales. Posteriormente, la información obtenida a partir de los grupos de discusión permitió completar y matizar esa propuesta con la inclusión de diversos elementos.

En primer término, se valoró la dimensión estabilidad en el empleo. En general, esta dimensión fue valorada positivamente.

- Mujeres de mediana edad: «mi objetivo es conseguir un trabajo fijo»; «valoro la estabilidad de trabajar»; «la seguridad de cobrar algo fijo cada mes»; «he tenido trabajo fijo y es diferente... cambia el trato, el

compañerismo»; «quiero un trabajo, no importa la cantidad de horas, pero fijo. Que sea cada día, no hoy sí, mañana no ...».

- Mujeres jóvenes: «fijo te suena a gloria»; «el temporal es malo de por sí porque te imposibilita planificar».

No obstante, si bien en el discurso general la estabilidad fue valorada como positiva en un primer momento, posteriormente fue relativizada por los grupos de jóvenes, quienes la condicionaron al tipo de trabajo y a las condiciones en que éste se realiza.

- Mujeres jóvenes: «si tienes empleo fijo pero con salarios bajos, tampoco lo quiero»; «el problema es la precariedad, que sea temporal no quiere decir que sea malo»; «prefiero trabajar por ETT, combinándolo con épocas de no trabajo, y poder vivir y hacer otras cosas».
- Varones jóvenes: «si estás bien pagado, y el trabajo te gusta, no es precario»; «si el trabajo sucio está mal pagado, es precario»; «nadie quiere limpiar mierda y por hacerlo te pagan poco»; «depende de muchas cosas: las condiciones, horas, el salario»; «las opciones del fijo son de 12 horas, sueldos bajos, el fijo es un incentivo».

También se ha podido observar que la temporalidad define algo más que la simple relación contractual, ya que se constituyen representaciones sociales en torno a los trabajadores temporales que los conforman como un colectivo sin derechos laborales. Así, los trabajadores temporales sufren un trato discriminatorio y arbitrario por parte de sus superiores y de los propios compañeros con contratos indefinidos. Esta especie de estigmatización delimita identidades en el interior del colectivo de trabajo (p. ej., «las viejas» frente a «las nuevas»), con intereses y solidaridades opuestas. En este sentido, se tiende a actuar como si lo indeseable del empleo temporal fuera constitutivo de las personas que ocupan esa posición.

- Mujeres de mediana edad: «es humillante, te tratan como basura»; «pareces gallina de otro gallinero»; «dejan de hacer su trabajo para que lo haga la que hace la suplencia».
- Mujeres jóvenes: «no confían en ti, por más que se lo demuestres día a día no eres de la empresa»; «si haces bien tu trabajo nunca te lo dicen, pero si lo haces mal te echan bronca»; «eres como una apestada».

La valoración de la dimensión de vulnerabilidad se centró originalmente en su carácter institucional, por ejemplo, en la presencia sindical o en el nivel de negociación de las condiciones contractuales. Sin embargo, los datos cualitativos aportaron una dimensión más social del concepto, donde también se incluyen las relaciones sociales de poder explícitas o implícitas en el interior de la empresa.

- Mujeres de mediana edad: «el problema es que no le puedes decir que no; si no vas, no te vuelven a llamar»; «si te niegas a un trabajo no te llaman más»; «durante un reemplazo me daban mucha faena y no podía quejarme, cuando le tocó a la fija dijo que ella no iba a trabajar tanto».
- Varones jóvenes: «no puedes exigir nada si estás con un contrato que cuando quieren te pueden echar»; «nadie dice nada, siempre hay alguien que dice que lo diga él así yo no me mojo»; «tu siempre estás debajo de todo, y te hacen sentir siempre igual».

Junto a la falta de control sobre la propia situación laboral, que a su vez genera indefensión, se une un segundo rasgo de la vulnerabilidad: el trato discriminatorio; así, en todos los grupos, aunque con distintos matices, el trato hacia los trabajadores temporales fue caracterizado como humillante, arbitrario e injusto.

- Mujeres jóvenes: «se creen con más derechos»; «te ven como su enemigo»; «me han presentado en un tono tan despectivo: esta es temporal»; «no eres una persona, eres una cosa rara»; «ninguno hace ningún esfuerzo por facilitarte el trabajo».
- Varones jóvenes: «los que estaban encima mío me trataban como una mierda, si hay una faena que tienen que hacer ellos y te la pueden poner a ti, te la ponen a ti. A mí me dijeron “tú quédate aquí y controla”, pero los trabajos adicionales me los fueron poniendo los demás».

El trato discriminatorio acentúa las exigencias del trabajo propias de la relación laboral, debido a la vulnerabilidad que, al parecer, no es aprovechada sólo por los supervisores. Junto a esta característica aparece una percepción de falta de derechos laborales, o de ausencia de un marco legislativo de protección.

- Mujeres de mediana edad: «cuando firmas el contrato ya firmas el finiquito»; «me faltaban horas, me fui a quejar y vine temblando al trabajo por el miedo a la bronca»; «puedes meter un puro pero si lo haces no te llaman más»; «pedí ayuda a alguien del comité pero me han dicho que no se la jugaban».
- Mujeres jóvenes: «tienes que arriesgarte a que te reneven porque no tienes derechos»; «sindicalizarte es un inconveniente para seguir trabajando»; «en estos trabajos no tienes seguridad, no tienes derechos de ningún tipo»; «todo desemboca en autoritarismo, en prepotencia».
- Varones jóvenes: «contento que tengas contrato, porque la gran mayoría ni contratos tienen»; «(luego del accidente) tuve que declarar que había trabajado 8 horas cuando había trabajado 14».
- Sindicalistas: «si tú quieres que se cumpla la legalidad, eres conflictivo».

Los datos brindados por el grupo con sindicalistas han puesto de manifiesto que, incluso para ellos, la situación

de indefensión de los temporales resulta difícil de revertir. Por el contrario, la presencia de trabajadores temporales parece debilitar las posiciones de negociación de las condiciones de trabajo. Además, ni siquiera ellos mismos escapan a las dificultades para ser contratados por las empresas por el hecho de tener participación sindical.

- Sindicalistas: «hay empresas que no te contratan si sabes que eres sindicalista»; «no quieren dar la cara porque tienen miedo a perder ciertos privilegios que hay en la empresa»; «la gente quiere ganar las cosas pero que no aparezca su nombre»; «siempre apoyan al comité pero no quieren dar la cara»; «los cambios son minúsculos pero siempre hay que luchar, lo difícil es ganar pero hay que luchar»; «si dices que estás sindicado no trabajas en tu vida».

El nivel salarial es otra dimensión de la precariedad. En los grupos ha quedado de manifiesto que los trabajadores con contratos temporales cobran menos que los trabajadores fijos. Dada la frecuente irregularidad de los días y de las horas trabajadas, parece plausible suponer que, aunque legalmente cobren salarios similares, el conjunto de trabajadores temporales tiene un nivel salarial menor en comparación con los estables. Además, al tratarse de un colectivo cuyos ingresos dependen de su ritmo e intensidad de trabajo, se halla sujeto a las disposiciones empresariales y su continuidad es incierta.

- Mujeres jóvenes: «estás haciendo su trabajo por mucho menos valor»; «ellas cobran 3 o 4 veces y sin pegar golpe»; «cobras una miseria, has de doblar el trabajo para alcanzar un buen sueldo»; «los bajos salarios te hacen perder hasta los fines de semana»; «un mal trato con mejor sueldo se soporta»; «ellas cobran más que nosotras».
- Varones jóvenes: «normalmente el fijo cobra más pero si las cosas van por convenio suelen cobrar más o menos lo mismo»; «el problema es que te estás esforzando todo el día y luego te dan cuatro duros»; «me están pagando a mí una mierda por hacer un trabajo que nadie quiere hacer».

La segunda característica sobre el nivel salarial relevante para la precariedad, se relaciona con la falta de control sobre los ingresos: su salario depende de la cantidad de trabajo y éste, en muchos casos, de la simple decisión de los supervisores. Por tanto, les resulta imposible prever si trabajarán al mes siguiente, y cuáles serán sus ingresos: la única certeza es que deben trabajar el máximo de horas posibles y que eso no depende de ellos. Por otra parte, el grado de arbitrariedad al que llegan ciertos supervisores para otorgar horas de trabajo genera condiciones de abuso, injusticias y represalias.

- Mujeres de mediana edad: «te mantienen con pocas horas de tanto en tanto para asegurarse que nos tendrán para cuando les falte alguna»; «el mes pasado he trabajado 6 horas porque hay tres fijas y no se po-

nen malas cada día. Tienes que desear que se pongan enfermas».

- Mujeres jóvenes: «me daba cuenta que disminuían la cantidad de horas al mínimo suficiente para que estés rindiendo»; «utilizan los contratos temporales para manipular».

Respecto a la accesibilidad a los beneficios sociales como forma de caracterizar la precariedad laboral, se ha observado una mayor dificultad por parte de los empleados temporales para recibir beneficios, como el seguro de desempleo.

- Mujeres jóvenes: «todo es proporcional al tiempo que trabajas»; «para el paro te contabilizan las horas trabajadas, tuve que trabajar 4 años para tener 4 meses de paro»; «te enteras de tus vacaciones el día antes de iniciarlas».
- Varones jóvenes: «en un trabajo fijo sabes cuándo vas a tener vacaciones, en uno temporal las tienes obligado»; «saco el dinero de donde puedo para descansar»; «depende de las necesidades del momento, si necesitas dinero no hay vacaciones».

### Concepto de salud

La revisión bibliográfica ha demostrado que el número de estudios que utilizan variables de salud física es escaso aunque los resultados son consistentes. Padecer un alto nivel crónico de inseguridad en el empleo ha demostrado ser un buen predictor del incremento de síntomas como la presión arterial, o los dolores de cuello, cervicales, hombros, espalda y extremidades<sup>27,29,45</sup>. Se ha observado la asociación entre estar desempleado, también con otras categorías laborales aunque en menor medida, y padecer malestar (distrés) subclínico, el cual muchas veces está asociado con tener conductas poco saludables, como el abuso de alcohol<sup>46</sup>. En cuanto a la salud psíquica, el cuestionario más referenciado, en sus diferentes versiones, ha sido el General Health Questionnaire<sup>47,48</sup>. La salud psíquica y el bienestar mental han demostrado ser sensibles a determinadas condiciones macrosociales, observándose que cuando el ciclo económico de una comunidad se contrae, aumentan las consultas en los servicios de salud mental<sup>46</sup>. Por otra parte, algunos estudios asociaron la inseguridad en el empleo con la falta de interés, sentimientos de tristeza o falta de voluntad de ir al trabajo. También se han encontrado respuestas psicósomáticas, como padecer dolor de cabeza, tristeza o apatía, dificultades de sueño, palpitaciones, depresión, acidez, tensión o irritabilidad<sup>45</sup>. Entre quienes anticipan cambios en su trabajo respecto a quienes no lo hacen, se han observado alteraciones en el sueño o el doble de riesgo de manifestar síntomas de trastorno mental<sup>29,46</sup>. Sin embargo, los síntomas psicósomáticos disminuyen cuando existe un alto apoyo social y una mayor satisfacción con su empleo<sup>45</sup>. La buena salud psicológica se ha asociado con poseer una remuneración más elevada, una mayor seguridad en el puesto de

trabajo, la percepción de una mayor capacidad para elegir el trabajo y comparaciones favorables respecto a trabajos anteriores<sup>31</sup>. Se ha observado que los varones tienen más dificultades para enfrentar una situación de precariedad y que los beneficios psicológicos del «reempleo» son modulados por la estabilidad del empleo obtenido: quienes tienen un empleo inseguro sólo alcanzan una leve mejora en la salud psicológica, mientras que quienes tienen un empleo estable presentan una clara mejoría. Los varones con empleo inseguro sufren grados similares de desventajas psicológicas que los desempleados. En cambio, para las mujeres los beneficios psicológicos del reempleo crecen independientemente de la seguridad del empleo conseguido<sup>34</sup>. Una de las variables más utilizadas y sensibles en los estudios de inseguridad en el empleo ha sido la satisfacción laboral. Ésta es una reacción afectiva, derivada de experiencias laborales actuales positivas comparadas con los deseos o expectativas previos y las recompensas obtenidas<sup>27,45</sup>. Aunque es discutible que esta variable deba ser valorada como dimensión de salud, existe suficiente información para pensar que se trata de una variable relacionada o moduladora.

En cuanto a los grupos de discusión, los núcleos centrales sobre los problemas de salud se refieren en su gran mayoría a problemas de salud mental (tabla 3). El primer bloque de temas de salud hace referencia al estado de nerviosismo o tensión en el cual trabajan o viven debido a su situación laboral. Este estado se relaciona tanto con los aspectos de vulnerabilidad como con la incertidumbre que genera la temporalidad, pero también con la inestabilidad de los ingresos, el control estricto y el trato recibido.

- «Estoy con nervios por los supervisores»; «vas acumulando nervios día a día»; «estás nervioso constantemente»; «la gente no se siente cómoda en el trabajo, están pensando cuántos van a echar»; «tengo que tragar, que aguantar mucho»; «la supervisora los acojona»; «estás en tensión por la relación con los compañeros»; «dejas de dormir porque estás pendiente de que te llamen»; «estás nerviosa pensando que te van a llamar».

Un segundo núcleo central de salud es la depresión. Ésta aparece en todos los grupos cuando se la relaciona con situaciones o momentos particulares que conllevan sentimientos de pérdida de autoestima, o problemas sociales y familiares. Otros síntomas asociados a la depresión han sido la voluntad de dormir y la apatía, los cuales a su vez generan sentimientos de culpa.

- «Cuando no puedo reaccionar y no puedo defenderme, lloro. Es la única forma que tengo de deshacerme del mal»; «te pones mal, te vas a tu casa quemada»; «que no te llame nadie deprime un mogollón, pero tan poco vales, me decía, no lo conseguirás nunca»; «tienes ciclos, el problema es que no controlas nada. Hasta que tocas el suelo y vuelves otra vez»; «me da por dormir, o no hacer nada, pero me siento culpable si no hago nada».

Tabla 3. Núcleos centrales de salud asociados a la precariedad laboral según los diferentes grupos de discusión

Núcleos centrales	Grupos de discusión			
	Mujeres en edades centrales	Mujeres jóvenes	Hombres jóvenes	Sindicalistas
Vulnerabilidad	Miedo Impotencia	Nerviosismo	Imposibilidad de tomar bajas	Nerviosismo
Trato discriminatorio	Llanto Humillación	Desvalorización Autoestima Tensión		Tensión
Temporalidad		Nerviosismo Cansancio físico Miedo Ansiedad Negación/enajenación Depresión	Negación	Tensión
Horario/disponibilidad	Dejar de dormir Nerviosismo Problemas familiares			
Otros	Visitas al médico Consumo antidepresivos Enajenación Futuro incierto	Visitas al médico	Esfuerzo físico	Imposibilidad de bajas Repercusión en la familia

De la misma manera, una de las consecuencias previsibles de la temporalidad es la repercusión que ésta pueda tener respecto a la organización y planificación del futuro. Esto genera ansiedad, y con ella los mecanismos de adaptación que permiten enfrentarla, es decir, una negación de la realidad que resulta imposible de controlar.

- «Este ritmo, tal como lo llevo, no lo aguantaré mucho más, terminaré en un manicomio»; «no lo piensas, es que no quieres pensarlo, sino acabarías mal»; «a mí me pone ansiosa no saber de mi futuro»; «vives al día, intento no pensarlo»; «la gente vive al día, no se preocupa por nada, intenta vivir el presente»; «de momento vivo el presente, no tengo ganas de plantearlo mucho»; «vivir al día hasta que un día encuentre algo mejor».

Uno de los temas sobre el cual casi no hay antecedentes en la bibliografía, es el del miedo y el sufrimiento, que también se asocia a la vulnerabilidad.

- «Es que nos callamos por el miedo que tenemos»; «psicológicamente me mata, te provoca una impotencia muy grande»; «te motivan con el miedo a ser despedida»; «tengo miedo que me despidan».

Finalmente, otro núcleo central importante por sus consecuencias sobre la salud es el de sociabilidad y las relaciones de amistad en torno al trabajo. Se ha señalado cómo el trabajo temporal es un impedimento para desarrollar relaciones sociales estables y de amistad, así como el coste

afectivo que ello conlleva y el desgaste sentimental suscitado por el esfuerzo de comenzar con nuevas relaciones de manera periódica.

- «Ahora me llevo mejor pero siempre bajando la cabeza hasta que ellas han venido; pero me ha costado, siempre detrás, siempre detrás, hasta que han claudicado»; «la temporalidad te roba el derecho a tener relaciones personales con los compañeros de trabajo»; «eso es horroroso, porque empiezas a estar a gusto, lo llevas por la mano, puedes pegarte unas risas con el compañero que tienes al lado y se te acaba el contrato»; «no te da tiempo a intimar con nadie, normalmente es muy fría y distante la relación con los temporales»; «si eres fijo, la relación la tienes más cultivada, puede ser horrible pero como llevas tantos años conviviendo te acostumbras y ya sabes por dónde va»; «mi padre llevaba 15 años en su trabajo y sus amigos son del trabajo. Yo no puedo decir lo mismo».

## DISCUSIÓN

### Valoración general de la metodología

Las entrevistas a expertos permitieron plantear las hipótesis y conceptos iniciales de mayor interés e iniciar la búsqueda de información bibliográfica. Aunque el objetivo de la revisión bibliográfica no fue tanto su exhaustividad como la especificidad de los temas que podrían relacionarse con la precariedad laboral, los estudios sobre in-

seguridad en el empleo hallados coinciden con los seleccionados en una reciente revisión bibliográfica de carácter más general<sup>49</sup>, por lo que es poco probable que se hayan omitido estudios relevantes. Sin embargo, la ausencia de marcos conceptuales comunes para la definición de las distintas situaciones laborales, hace pensar que determinadas situaciones de precariedad laboral pueden estar catalogadas bajo términos diferentes. Por ello, creemos que una revisión bibliográfica más exhaustiva debería tener en cuenta dos factores: en primer lugar, ampliar el período de búsqueda a las dos últimas décadas, dado que los primeros intentos por definir *job insecurity* surgieron a partir de mediados los años ochenta; en segundo lugar, incorporar descriptores que hagan referencia a situaciones laborales generales de inseguridad, como *underemployment*, *workforce reduction*, *job market flexibility*, *re-employment* o *redundancy*.

La elección de los grupos de discusión como técnica cualitativa demostró ser apropiada para obtener información intersubjetiva y seleccionar indicadores de salud de manera amplia y sin nociones o prejuicios previos. La selección de variables según el género y la edad para la homogeneización de los grupos también ha sido adecuada, ya que fue posible delimitar problemas y vivencias diferentes del trabajo precario. Sin embargo, deben considerarse varias limitaciones metodológicas. En primer lugar, los grupos fueron constituidos por un número aceptable de sujetos<sup>13</sup>, excepto en los casos de los grupos de varones jóvenes y de mujeres de mediana edad, formados por el número mínimo de individuos necesario para su composición. Aunque durante la entrevista no se observaron dificultades en la dinámica del diálogo, parece recomendable que el número de integrantes sea algo mayor. La segunda limitación se encuentra en la ausencia de grupos por sector de actividad económica en lugar de las variables demográficas utilizadas, lo que podría proporcionar información sobre otras condiciones de trabajo y de precariedad. En tercer lugar, está aún pendiente la realización de un grupo de trabajadores con empleos estables que permita, por un lado, comparar su valoración y construcciones de sentido en torno a la estabilidad del empleo como contraposición a la temporalidad y, por otro, evaluar si más allá de la estabilidad, perciben una situación de precariedad laboral. Finalmente, también sería conveniente estudiar un grupo de trabajadores temporales que a partir de sus experiencias y vivencias, pudieran discutir la pertinencia de las categorías e indicadores propuestos para precariedad.

### El desempleo

Ante la elevada presencia de trabajadores temporales que alternan las situaciones de empleo y desempleo, la tradicional interpretación dicotómica entre ambas y su relación con la salud tiene que ser actualizada. Es probable que la pérdida de empleo no tenga las mismas repercusiones sobre la salud en un contexto sociohistórico donde la alternativa al desempleo ya no es el empleo tra-

dicional. Por ello, es necesario complementar e integrar las interpretaciones conceptuales de la relación trabajo-salud, aunque provengan de situaciones de empleo diferentes. En este sentido, las características de la precariedad laboral apuntan a la necesidad de realizar una síntesis entre la teoría de la agencia y de la privación del desempleo señaladas.

A partir de los datos cualitativos preliminares analizados en este estudio se han identificado los siguientes aspectos: a) la imposibilidad de elaborar planes sobre el futuro; b) la generación de profundos cuestionamientos respecto a la autoestima y confianza en sí mismos, y c) al igual que en otros estudios<sup>33,50</sup>, muchos trabajadores incluso plantearon que se sentían mejor en una situación de desempleo que con un empleo precario. En primer lugar, porque aunque se posea un empleo, éste imposibilita la planificación del futuro y la construcción de identidades colectivas e individuales capaces de otorgar un sentido de vida; en segundo lugar, no parece adecuado pensar en la temporalidad en términos de privación psicológica, dado que el empleo temporal no posee aspectos constructivos o bien impide afianzarlos; en todo caso, habría que adaptar el esquema de privación a la pérdida sucesiva de dichos apoyos. En consecuencia, parece plausible pensar que la precariedad laboral puede afectar a la salud, por un lado, porque presenta características similares al desempleo en tanto imposibilidad de construir un proyecto de futuro, pero por otro, agravado porque los empleos temporales no ofrecen los apoyos constitutivos suficientes que ofrecería el empleo tradicional, con lo cual el estado de privación es una característica de los propios empleos temporales y no una consecuencia por su pérdida.

### La inseguridad en el empleo

El segundo tema en el que se localizó un buen número de estudios empíricos y un amplio desarrollo conceptual fue el de la inseguridad en el empleo. Aunque a priori se trataba del tema más cercano al concepto de trabajo precario, deben discutirse varios aspectos. En primer lugar, los estudios sobre inseguridad que incorporan a la temporalidad como una de sus variables son escasos<sup>19</sup>. En cambio, en el estudio del trabajo precario la temporalidad atraviesa todas las características laborales (posición social, progresión profesional, autonomía, etc.) definiendo la situación de precariedad laboral. En este sentido, los datos obtenidos en los grupos de discusión señalan una realidad social de precariedad amplia donde se incluyen el contenido del trabajo, las relaciones de poder, la sociabilidad, las arbitrariedades, los menores ingresos, etc. En segundo lugar, aunque tanto en la inseguridad en el empleo como en la precariedad laboral las dimensiones subjetivas son importantes, en la primera sólo se centra en la percepción individual de la amenaza de pérdida, mientras que en la segunda, la subjetividad interviene en las construcciones sociales en torno a su situación laboral, como las expectativas ante un nuevo empleo o la identidad como trabajador temporal. La inseguridad en el empleo se

desvincula de la dimensión social de las individualidades, mientras que la precariedad se centra en ella. En tercer lugar, como amenaza de pérdida percibida, la inseguridad en el empleo tiende a valorarse como un «factor de riesgo» individual situado entre las características objetivas del medio laboral y sus reacciones a través de conductas y actitudes. Por ello, aunque los estudios se refieran al job insecurity, no son homogéneos en la selección de variables para su medición: la inseguridad en el empleo, en tanto variable individual, podría tomarse como unidimensional cuando en realidad se relaciona con situaciones laborales diversas. Por el contrario, la precariedad laboral no es una variable individual, ya que hace referencia a la situación laboral de los sujetos y no a su percepción de la misma. El conjunto de variables situacionales que conforman la precariedad es una propuesta para clasificar a los individuos según el nivel o características de precariedad alcanzados. En definitiva, el concepto de precariedad laboral no se define como un estresor individual, sino que caracteriza a un grupo poblacional con una inserción de trabajo determinada en el que se observan sus efectos sobre la salud.

#### La precariedad laboral y la temporalidad

Para definir el concepto de precariedad se tomó como punto de partida una definición con varias dimensiones proveniente de la bibliografía macroeconómica (tabla 4)<sup>44</sup>. La selección de esta definición posee ventajas e inconvenientes que conviene valorar. Entre las primeras destaca la utilización de un esquema multidimensional que combina indicadores de distintos aspectos de la relación

salarial. La segunda ventaja la ofrece su marco interpretativo y la lógica macroeconómica que da sentido a la utilización de los contratos temporales y a la precariedad laboral en su conjunto. Entre las limitaciones destacan, en primer lugar, que se trata de un concepto general «macro», apropiado para describir situaciones del mercado laboral, pero cuyas variables e indicadores deben adaptarse para poder clasificar a los individuos según sus niveles de precariedad. La segunda desventaja, relacionada con la anterior, hace referencia a que cada una de las variables de la precariedad se asocia a distintas situaciones o empleos que dificultan la clasificación de precariedad a partir de la combinación de sus variables.

La definición de precariedad que aquí se propone posee como primera dimensión la contratación temporal, es decir, la contratación a tiempo definido, asociada en la bibliografía a un mayor riesgo de accidentes y a peores condiciones de trabajo<sup>36,37,39</sup>. La temporalidad, o inestabilidad en el empleo, parece ser una de las dimensiones clave de la precariedad en la cual debemos distinguir dos categorías principales de empleados temporales: quienes tienen contratos laborales directamente con las empresas y quienes son empleados de una empresa de trabajo temporal (ETT). Esta diferenciación parece útil para discriminar situaciones de precariedad dentro de una situación de inestabilidad similar. Sin embargo, para definir la precariedad, la caracterización de un grupo de trabajadores a partir sólo de la temporalidad presenta limitaciones conceptuales y metodológicas notables. En primer término, porque muchos de los trabajos temporales pueden poseer un carácter voluntario, así como niveles de salarios, posición social o de compensaciones sociales o personales muy diferentes. En segundo lugar, porque la movilidad de los trabajadores temporales y la periodicidad de sus contrataciones dificulta en gran medida la demarcación entre desempleo y empleo temporal. Por otra parte, aunque la repercusión del empleo temporal sobre el mercado de trabajo se halla aún insuficientemente estudiada, todo parece indicar que el empleo temporal afecta al resto de los trabajadores a través de la precariedad<sup>5,50,51</sup>, configurada más como una característica relacional que como un atributo de un estado laboral, para lo cual es preciso incorporar las dimensiones intersubjetivas que la constituyen. En este sentido, la principal desventaja del trabajo temporal sería probablemente la inseguridad antes que la remuneración y las condiciones de trabajo<sup>31</sup>, aunque esta conclusión se puede matizar debido a las diferentes percepciones de género y edad sobre la estabilidad. La segunda dimensión de la precariedad laboral es la vulnerabilidad, entendida como indefensión de los trabajadores ante la capacidad de disciplina inherente a la relación salarial en el uso de la fuerza de trabajo. En ella deben distinguirse dos subdimensiones: las relaciones sociales de poder explícitas e implícitas en las empresas, y las relaciones institucionales que contemplan la presencia sindical y el nivel individual o colectivo de negociación de las condiciones de trabajo. Es decir, se combinan en el concepto de vulnerabilidad la presencia de derechos que protejan el trabajo asalariado, con una dimensión social que considera la posibilidad de

Tabla 4. Dimensiones de precariedad y situaciones del mercado de trabajo asociadas

Dimensiones de precariedad	Situaciones asociadas
Inseguridad en el empleo	Empleos temporales/facilidades para el despido Trabajo clandestino, falsos autónomos Empleos fijos pero frágiles
Insuficiencia/incertidumbre de los ingresos salariales	Subempleo y trabajo a tiempo parcial Discriminación salarial
Degradación/vulnerabilidad de la situación de trabajo	Discrecionalidad empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo/flexibilización de las normas reguladoras
Protección social reducida	Restricciones de acceso/insuficiencia en las prestaciones por desempleo y jubilación

Fuente: Cano Cano E<sup>44</sup>.

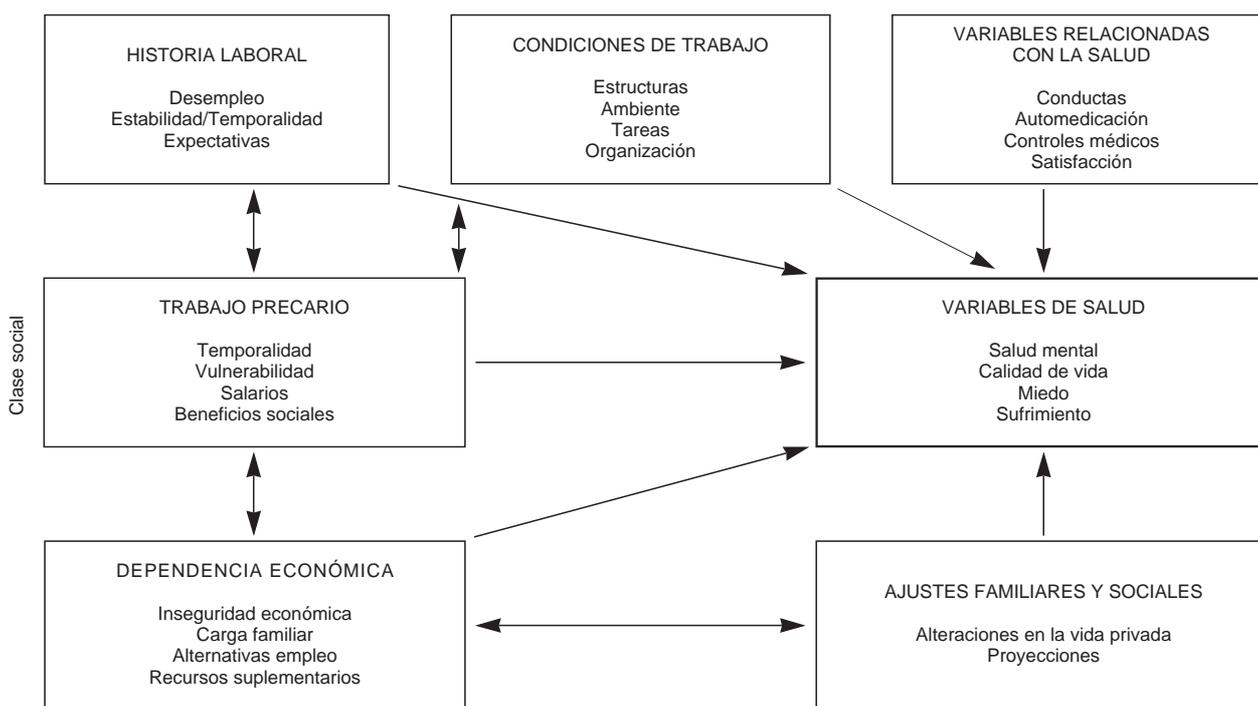


Figura 1. Esquema de la posible relación entre el trabajo precario, la salud y otras variables asociadas.

hacer efectivos esos derechos y de la capacidad de resistir la disciplina que impone la relación salarial. A partir de los resultados observados en los grupos de discusión, la dimensión de vulnerabilidad parece poseer un notable peso a la hora de definir la precariedad. Como tercera dimensión se establece el nivel salarial, con ella se busca, en primer término, clasificar a los individuos según un criterio de dependencia económica frente al empleo y, en segundo término, su posible privación material. Finalmente, la cuarta dimensión es la posibilidad de acceder a ciertos beneficios sociales, fundamentalmente a la seguridad social y al seguro de desempleo, como dos indicadores que podrían modificar o mitigar la situación de precariedad. Estas dos últimas dimensiones, relacionadas con diversas variables sociales de gran interés en la caracterización de los distintos grupos sociales, han sido ampliamente utilizadas en epidemiología social<sup>52</sup>.

### Concepto de salud y variables intermedias

La revisión bibliográfica permitió identificar un gran número de variables relativas a la salud mientras que la información de los grupos de discusión sirvió para valorar esas variables. Destacan especialmente la utilización de diversas variables psicológicas y de salud mental con problemas de salud como el estado de nerviosismo o tensión, la depresión, la ansiedad, el miedo y el sufrimiento, así como las conductas vinculadas a la salud, todas las cuales deben ser tenidas en cuenta en futuros estudios. En cambio, variables intermedias individuales, como el afrontamiento (coping), no parecen de interés para el estudio de

precariedad, ya que la variabilidad individual de las características personales queda diluida en la observación de variables contextuales, aunque los rasgos personales pueden modificar los efectos de la precariedad sobre la salud. Por el contrario, las variables de apoyo social sí deben ser tenidas en cuenta. Sin embargo, como los grupos de discusión aportaron importante información sobre el tipo de relaciones sociales entre compañeros de trabajo y con los supervisores, describiendo situaciones de discriminación, arbitrariedad e injusticia, parece lógico adaptar las categorías de apoyo social al contexto que se deriva del empleo temporal.

La revisión bibliográfica también fue útil para obtener una visión crítica de los instrumentos disponibles para medir la salud, centrando la atención en la salud mental. El cuestionario más referenciado fue el General Health Questionnaire para medir el malestar y la ansiedad, debido a sus ventajas: su amplia utilización, su validación en castellano tanto para la población general como para la laboral, y la realización de versiones cortas muy prácticas para la incorporación a un cuestionario global como el GHQ-12. También se valoró como una variable relevante la calidad de vida, para lo cual se incorporó el cuestionario WHOQOL-BREF<sup>53</sup>, el cual parece adecuado complementar en futuros estudios con preguntas específicas sobre los aspectos surgidos en los grupos de discusión.

### Conclusiones

Este trabajo ha cumplido los objetivos establecidos en la etapa preliminar del estudio multimétodos que se debe

completar con el análisis cualitativo en profundidad y con un estudio cuantitativo de tipo transversal. La obtención de información mediante entrevistas a expertos, la revisión bibliográfica, y los datos preliminares de los grupos de discusión han permitido definir un concepto complejo como es el de la «precariedad laboral», caracterizado por una situación laboral general de inestabilidad e indefensión<sup>11</sup>. Así, aunque el eje principal es la temporalidad, la precariedad laboral se caracteriza por ser una relación del mundo laboral y social mucho más amplia que la simple relación contractual. La precariedad laboral es, por tanto, un «síndrome» o constructo conceptual compuesto por varias dimensiones y características, que deben operacionalizarse mediante diversas variables. Definida de esta manera, la precariedad laboral no debería por tanto limitarse al colectivo de los trabajadores temporales sino que probablemente se manifieste en grados distintos entre los empleados estables. El conocimiento de la probable repercusión que la precariedad laboral tiene sobre la salud y, en especial, sobre la salud mental, es hasta el momento prácticamente desconocido. Este estudio preliminar permite proponer el siguiente esquema conceptual (fig. 1) entre las distintas variables estudiadas que deberá ser objeto de análisis en futuros trabajos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cassasuce P. La flexibilidad del empleo y del trabajo en las empresas industriales. En: Stankiewicz F, editor. Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El post-taylorismo. Buenos Aires: Humanitas, 1991; 177-188.
- Sennett R. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama, 2000.
- Finkel L. La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide, 1984.
- Labour Force Survey, result 97. Eurostat yearbook. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities, 1999.
- Beltrán Pérez C. El empleo temporal en el mercado de trabajo español. Sociología del Trabajo 1999; 36: 79-107.
- Nätti J. Temporary employment: a bridge or a trap? Workshop just in time employment: psychological and medical perspectives. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 22-23 de mayo de 2000.
- Analítica. Las desigualdades en España. Síntesis estadística. Colección Igualdad. Madrid: Fundación Argentaria, 1995; 57.
- Boix P, Orts E, López MJ, Rodrigo F. Trabajo temporal y siniestralidad laboral en España en el período 1988-1995. Cuadernos de Relaciones Laborales 1997; 11: 275-319.
- Datos del mercado laboral extraídos de la Encuesta de Población Activa. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Varias fechas.
- Benach J, Benavides FG, Platt S, Díez-Roux AV, Muntaner C. The Health-Damaging potential of new types of flexible employment: a challenge for public health researchers. Am J Public Health 2000; 90: 1316-1317.
- Amable M, Benach J. La precariedad laboral: ¿un nuevo problema de salud pública? Gac Sanit 2000; 14: 418-421.
- Bericat E. La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona: Ariel, 1998; 5.
- Morgan D. Focus Groups as Qualitative Research. Newbury Park (Calif.): SAGE, 1988.
- Dooley D, Fielding J, Levi L. Health and unemployment. Annu Rev Public Health 1996; 17: 449-465.
- Fyer D, Payne R. Being Unemployed: a review of the literature on the Psychological experience of unemployment. En: Cooper C, Robertson I, editores. International review of industrial and organizational psychology. Chichester: Wiley & Sons, 1986.
- Joelson L, Wahlquist L. The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study. Soc Sci Med 1987; 25: 179-182.
- Fryer D. Employment Deprivation and Personal Agency during Unemployment. A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. Social Behaviour 1986; 1: 3-23.
- Hartley J, Jacobson D, Klandermans B, Van Vuuren T. Job insecurity coping with jobs at risk. Londres: SAGE, 1991.
- Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: toward conceptual clarity. Acad Manag Rev 1984; 9: 438-448.
- Ashford S, Lee C, Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory based measure and substantive Test. Acad Manag J. 1989; 32: 803-829.
- Proenca EJ. Employee reactions to managed care. Health Care Manag Rev 1999; 24: 57-70.
- Orpen Ch. The effects of self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being. Soc Behav Personality 1994; 22: 53-56.
- Lim V. Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. Human Relations 1996; 49: 171-194.
- Roskies E, Louis-Guerin C, Fournier C. Coping with job insecurity: how does personality make a difference? J Org Behav 1993; 14: 617-630.
- Bennett N, Martin C, Bies R, Brockner J. Coping with a Layoff: a longitudinal study of victims. J Manag. 1995; 21: 1025-1040.
- Lim V. Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. Work Stress 1997; 11: 251-266.
- Heaney C, Israel B, House J. Chronic job insecurity among automobile workers: effects on job satisfaction and health. Soc Sci Med 1994; 38: 1431-1437.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld SA, Smith GD. An uncertain future: the health effects of threats to employment security in white-collar men and women. Am J Public Health 1998; 88: 1030-1036.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, Stansfeld S, Davey Smith G. The health effects of major organisational change and job insecurity. Soc Sci Med 1998; 46: 243-254.
- Kivimaki M, Vahtera J, Pentti J, Ferrie JE. Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. BMJ 2000; 320: 971-975.
- Burchell B. El impacto de la precariedad del mercado de trabajo sobre los individuos en el Reino Unido. En: Rodgers G, Rodgers J, editores. El trabajo precario en la regulación del mercado laboral (1.ª ed. cast.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992; 401-437.

32. Bartley M. Unemployment and ill health: understanding the relationship. *J Epidem Community Health* 1994; 48: 333-337.
33. Salengros P, Van de Leemput C, Mubikangiey L. Aspectos psicológicos y sociológicos del trabajo precario en Bélgica. En: Rodgers G, Rodgers J, editores. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral* (1.ª ed. cast.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992: 361-400.
34. Burchell B. The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health. En: Gallie D, March C, Vogler C, editor *Social change and experience of unemployment*. Oxford: University Press, 1994; 188-212.
35. Robinson J. Job hazards and job security. *J Health Politics, Policy and Law* 1986; 11: 1-17.
36. François M. Le travail temporaire en milieu industriel. Incidences sur les conditions de travail et la santé des travailleurs. *Le Travail Humain* 1992; 54: 21-41.
37. Boix P, Orts E, López MJ, Rodrigo F. Trabajo temporal y siniestralidad laboral en España en el período 1988-1995. *Cuaderno de Relaciones Laborales* 1997; 11: 275-319.
38. Aronsson G. Contingent workers and health and safety. *Work, Employment & Society* 1999; 13: 439-459.
39. Letourneux V. Precarious employment and working conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburgo: Office for Official Publication of the European Communities, 1998.
40. Benavides FG, Benach J. Precarious employment and health-related outcomes in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburgo: Office for Official Publication of the European Communities, 1999.
41. Benavides FG, Benach J, Díez-Roux AV, Román C. How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *J Epidem Community Health* 2000; 54: 494-501.
42. Benavides FG, Benach J, Román C. Tipos de empleo y salud: análisis de la segunda Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. *Gac Sanit* 1999; 13: 425-430.
43. Cano Cano E. La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 1998; 13: 207-227.
44. Cano Cano E. Precarización laboral, flexibilidad y desregulación. Valencia: Mimeo, 1998.
45. Kinnunen U, Nätti J. Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European Work and organizational Psychologist* 1994; 4: 297-321.
46. Catalano R. The health effects of economic insecurity. *Am J Public Health* 1991; 81: 1148-1152.
47. Banks M. Validation of the General Health Questionnaire in a young community sample. *Psychol Med* 1983; 13: 349-353.
48. Avery AJ, Betts DS, Whittington A, Heron TB, Wilson SH, Reeves JP. The mental and physical health of miners the 1992 national pit closure programme: a cross sectional survey using General Health Questionnaire GHQ-12 and Short Form SF-36. *Public Health* 1998; 112: 169-173.
49. Platt S, Pavis S, Akram G. Changing labour market conditions and health: a systematic literature review (1993-98). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Final Report: Project Employment and Health, 1999.
50. Bilbao A. El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad en el trabajo. Madrid: Catarata, 1999.
51. Stankiewicz F, editor. *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El post-taylorismo*. Buenos Aires: Humanitas, 1991.
52. Berkman LF, Kawachi I, editores. *Social epidemiology*. Oxford: Oxford University Press, 2000.
53. Badia X, Salamero M, Alonso J. *La medida de la salud. Guía de escalas de medición en español* (2.ª ed. cast.). Barcelona: Edimac, 1999.