

DOCUMENTO DE TRABAJO N°8:

Enfoques e instrumentos de medición sobre Empleo, Trabajo y Salud, en el marco del Programa de Trabajo Decente y los Determinantes Sociales de la Salud.

Septiembre 2023
Subdepartamento de Estudios e Investigaciones
Departamento de Estudios y Gestión Estratégica
Instituto de Seguridad Laboral

Este documento de trabajo ha sido elaborado por los profesionales del Subdepartamento de Estudios e Investigaciones del ISL: Andrea Quintrilef A., Juan Pablo Dussert Ch., Cristián Pozo M. y Hernán Muñoz P.

La serie Documentos de Trabajo del Subdepartamento de Estudios tiene como propósito promover el conocimiento acerca de las temáticas o problemas en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que son parte de los lineamientos estratégicos de investigación del Instituto de Seguridad Laboral

Contenido

Introducción	4
I.El marco conceptual del trabajo decente y la importancia de su medición.	6
II. Los determinantes sociales de la salud como enfoque integral de la relación entre empleo, trabajo y salud.	10
III. La medición de las condiciones de empleo y trabajo en Chile: principales encuestas e indicadores sobre SST.	14
IV. Conclusiones y recomendaciones.	18
V. Bibliografía	20

Introducción

El presente documento ha sido redactado con el propósito de contribuir al conocimiento acerca de instrumentos de recolección de datos para la caracterización de trabajadores y trabajadoras en Chile, principalmente respecto a encuestas poblacionales y otras herramientas de registro y levantamiento de información. Para este objetivo, junto con relevar a nivel general las principales iniciativas adoptadas para tal caracterización en los últimos años, resulta fundamental dar seguimiento a conceptos, dimensiones y variables que han sido y son utilizadas para analizar y distinguir la situación de las personas en relación al empleo, al trabajo, y particularmente, a la seguridad y salud laboral, considerando el amplio marco de la seguridad social.

Ciertamente, la revisión de encuestas permite entender cómo se ha conceptualizado y definido diversos aspectos constitutivos del ámbito laboral; cómo determinadas categorías se actualizan o cambian en el tiempo en virtud de las transformaciones concretas observadas en el mercado del trabajo, en la organización productiva y/o en las relaciones laborales, interpelando los principios que definen la seguridad social y a sus instituciones promotoras.

Los permanentes cambios sociales, económicos y culturales demandan una constante revisión y actualización de criterios y categorías adecuadas para el registro y análisis del mundo laboral, así como para la implementación de acciones y programas pertinentes en materia de política pública. El ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, como cualquier otra dimensión, no es ajeno a este desafío, lo que se puede ver reflejado en la constante necesidad de ampliar y otorgar de mayor complejidad los parámetros de diagnóstico y evaluación respecto a los accidentes y enfermedades profesionales, considerar nuevas variables que logren dimensionar nuevos riesgos, y que a su vez, permitan ampliar el ámbito de observación y registro para distintas franjas de trabajadores/as.

El análisis presentado en este documento sirve también como referencia básica para otros estudios e investigaciones que pretendan aprovechar la producción de datos secundarios y/o construir instrumentos de medición, en base a la evidencia existente y validada por especialistas en la materia durante los últimos años. Cabe mencionar que esta aproximación, más orientada a dar cuenta de los fundamentos para la elaboración de categorías e instrumentos de registro y medición, será complementada en el Documento de Trabajo N° 9, donde se pretende abordar de manera práctica la información contenida en las encuestas poblacionales que acá se presentan, para establecer elementos de utilidad y pertinencia en relación con los objetivos estratégicos del Instituto Seguridad Laboral.

Las preguntas que orientan este documento de trabajo son las siguientes:
¿Por qué y cómo se miden las condiciones laborales de las personas que trabajan?
¿Cuáles son las principales definiciones y categorías del ámbito laboral medidas a través de encuestas y cuáles están relacionadas a seguridad y salud en el Trabajo?
¿Cómo se define el concepto de Trabajo Decente y cómo se mide?

Objetivo general:

Presentar y describir algunos enfoques principales e instrumentos de medición del ámbito laboral que permiten la caracterización de las condiciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo en términos estadísticos (o agregados).

Objetivos específicos:

1. Presentar el concepto de Trabajo decente y las formas de medición y operacionalización.
2. Explicar los fundamentos conceptuales de las mediciones en el ámbito de la salud laboral y sus más recientes actualizaciones o ámbitos novedosos de medición.
3. Describir las encuestas poblacionales que miden ámbitos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo en Chile.
4. Proponer recomendaciones para la caracterización de los segmentos de interés para el Instituto de Seguridad Laboral a partir de las encuestas poblacionales de Empleo, Trabajo y Salud.

Este documento se conforma de cuatro secciones. En el primero, se trata el marco conceptual del trabajo decente y la importancia de su medición, desde que el Director General de la Organización Internacional del Trabajo lo presentase en 1999. De tal manera, se aborda su desarrollo conceptual y los esfuerzos por generar criterios de medición que permitan medir los progresos en esta materia. En segundo lugar, se da a conocer el enfoque de los determinantes sociales de la salud que fuera asumido por la Organización Mundial de la Salud a propósito de las enormes desigualdades en salud presentes a lo largo del mundo y se presentan las principales encuestas de empleo, trabajo y salud en América Latina y el Caribe. En la tercera sección, se dan a conocer las principales encuestas poblacionales en Chile, dando un énfasis en la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de las y los trabajadores en Chile 2009-2010 (ENETS), publicada en 2011. Por último, se entregan las principales conclusiones y las recomendaciones para el Instituto de Seguridad Laboral acerca de las posibilidades de caracterización de su población de interés a partir de la información entregada a lo largo del documento.

I. El marco conceptual del trabajo decente y la importancia de su medición.

La conceptualización sobre el Trabajo Decente, ha sido objeto de diversas aproximaciones y delimitaciones desde que el Director General de la OIT, Juan Somavía, lo presentase por primera vez en la 87a Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1999. Desde entonces el concepto de Trabajo Decente, en base a principios básicos normativos fundamentales, ha estado en constante construcción, y su contenido ha ido de la mano de los progresos sociales y económicos de los países en los cuales se le referencia, bajo el contexto de globalización.

Como ha sido planteado por Ermida (2001), una primera aproximación al significado de Trabajo Decente ha estado caracterizado más por su contenido ético que por sus definiciones técnicas. Así, tal como puede encontrarse en la Memoria de la CIT de 1999, una primera definición refiere a este como aquel caracterizado por ser: (i) un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, (ii) en el cual los derechos son protegidos, (iii) con ingresos adecuados, (iv) con protección social y (v) sobre la base del tripartismo y el diálogo social (OIT, 1999; Ermida, 2001). A su vez, en dicho documento originario, también se plantea que la consecución de los objetivos estratégicos de la OIT respecto a la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social, tenderían a la consecución del Trabajo Decente, dando cuenta que esta noción responde a las preocupaciones tradicionales y permanentes de la OIT desde su origen (Ghai, 2003).

Considerando lo anterior, es que se puede encontrar también, otra serie de esfuerzos realizados por la OIT y un variado grupo de expertos, para definir el concepto de Trabajo Decente en distintos momentos y documentos. Así, pueden encontrarse definiciones que lo acercan a una idea de calidad de empleo dándole énfasis en la formación profesional y a la calidad y cantidad de empleo suficiente (Ermida, 2001; Ramos et. al., 2015), otros que refieren a la libertad sindical y negociación colectiva como condición y carácter esencial del Trabajo Decente (Espinoza, 2003), y en otras, con la necesidad de contar con seguridad en el trabajo (Bonnet, Figereido & Standing, 2003).

Pese a estos diferentes énfasis, es importante considerar que el concepto de trabajo decente (1999) aparece desde la OIT bajo un contexto de aceleradas transformaciones del empleo y trabajo tradicional y de crisis económica a nivel mundial y regional. Como lo sintetiza Espinoza (2003), estas transformaciones se han caracterizado por las siguientes tendencias generales a nivel mundial y que tienen su resonancia en mayor o menor medida en el contexto nacional:

- (a) Cambios en el empleo con un creciente desempleo y precarización del mismo,
- (b) Flexibilización en el mercado de trabajo con una creciente inestabilidad del empleo y alta rotación laboral,

- (c) Cambios en la normativa laboral con una tendencia hacia la desprotección de la parte laboral,
- (d) Reestructuración de los sistemas de seguridad social tendiente a segmentar la oferta y su cobertura, aumentando los niveles de exclusión,
- (e) Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas,
- (f) Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y agente redistributivo del ingreso, tomando relevancia el mercado como regulador del empleo, los salarios y las prestaciones sociales y,
- (g) Fortalecimiento de la autonomía empresarial para la toma de decisiones económicas, la definición de condiciones de trabajo, salarios y márgenes de rentabilidad para sus negocios (Espinoza, 2003).

Dicho lo anterior, el núcleo central de la conceptualización de Trabajo Decente radica en la interrogante de saber si el desarrollo económico es compatible con el ideal de democracia y equidad o si, por el contrario, las consecuencias de la competencia económica a nivel global, acentuarán las tendencias negativas sobre las y los trabajadores, desestabilizando los mecanismos de integración social y *“generando una cada vez más mayoría de personas desposeídas, inseguras e infelices que sostienen sobre sus hombros los índices de crecimiento económico”* (Espinoza, 2003, p:3). En esta medida, como lo ha afirmado la OIT, el desarrollo económico y social representan las dos caras de un mismo quehacer, teniendo que apoyarse y reforzarse mutuamente (OIT, 1999).

En este sentido, la idea de Trabajo Decente tiene que ser entendido como una meta integradora de distintos niveles y dimensiones, que incluye desde la calidad y cantidad de los empleos, las relaciones sociales que sustentan la productividad y, el tipo de sociedad y desarrollo al que se aspira normativamente. Por lo anterior, es que pese a ser un concepto de gran amplitud y con un fuerte carácter ético, no han sido exiguos los intentos por dotarlo técnicamente de definiciones operativas con la intención de medir los progresos sociales en la materia y generar mecanismos de comparabilidad entre los distintos países miembros a la OIT.

De tal manera, puede distinguirse dos grandes enfoques que se han utilizado para medir el concepto de Trabajo Decente. El primero, se caracteriza por organizar el conjunto de indicadores a partir de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, referentes a la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social. Sin embargo, tal como lo expresa uno de sus primeros expositores, Dharam Ghai (2003), este modelo sólo se aproxima de manera relativa a los resultados alcanzados por cada país, presentando déficit en el criterio de exactitud en sus mediciones, y, particularmente, grandes limitaciones en materia de comparabilidad internacional. Por su parte, dado el carácter general de los objetivos de la OIT, los indicadores que suelen utilizarse, especialmente, respecto a las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo, tienden a ser poco fiables para dar cuenta sobre los progresos en esta materia, adoptando significados inciertos como podría ser, por ejemplo, el número de convenios ratificados, el número de quejas

presentadas contra un país, o quedar exclusivamente referido a indicadores sobre trabajo infantil o la no discriminación, lo que parece ser insuficiente para los objetivos del programa de Trabajo Decente (OIT, 2008).

Un intento por avanzar en la operacionalización respecto al concepto, se encuentra en el trabajo de la OIT conducido por Bonnet, Figereido y Standing (2003) donde se define una propuesta de *familia de índices de trabajo decente* para la elaboración de un índice compuesto, orientado a establecer un marco para la medición, evaluación y comparación internacional. Esta propuesta, busca superar el enfoque inicial circunscripto al “empleo” decente, estableciendo la necesidad de transitar realmente hacia la medición del “trabajo” decente con un sentido amplio de la actividad, de manera tal, de trascender un enfoque orientado hacia los mercados del trabajo.

Esta aproximación se sostiene en la construcción de la denominada Base Mundial sobre Seguridad Socioeconómica, la cual es elaborada por los autores, a partir de distintas bases de datos a nivel internacional y en la cual definen siete facetas relativas a la seguridad en el trabajo, como elemento central de su concepto de Trabajo Decente, a saber: i) seguridad del mercado del Trabajo, ii) seguridad del empleo, iii) seguridad profesional, iv) seguridad en el trabajo, v) seguridad de formación profesional, vi) seguridad de ingresos y, vii) seguridad de representación¹.

El segundo enfoque puede encontrarse inicialmente en el Informe General presentado a la 17a CIET de 2003, en el cual se presenta una serie de dificultades y desafíos para la medición del Trabajo Decente, dando cuenta de su contenido complejo y la necesidad de avanzar hacia la formulación de indicadores aceptables (OIT, 2003).

Entre dichas dificultades y desafíos, se encuentra la necesidad de incorporar indicadores cualitativos que complementen la información cuantitativa existente, así como indicadores de contexto económico y social del trabajo decente, que incorporen una perspectiva de género y que sea posible recabarlos en diferentes países, incluidos aquellos en vías de desarrollo, donde tiende a predominar el trabajo agrícola e informal.

También, se destaca en el informe, la utilización de diferentes fuentes de datos más allá de las encuestas sobre fuerza de trabajo, cuyo objetivo primordial es la medición del empleo y el desempleo, buscando la mayor capacidad de amplitud de información a fin de dar cuenta de la integralidad del concepto de Trabajo Decente.

¹ Bajo estos criterios se establecen puntuaciones nacionales que da lugar a una escala de clasificación entre países “avanzados”, “prácticos”, “contentadizos” y “muy rezagados”. Como se puede suponer, dado los distintos patrones de seguridad social y laboral existentes, las diferencias regionales se expresan con claridad. De los veinticinco países mejor clasificados, las puntuaciones más altas corresponden a países europeos, junto a otros como Canadá, Japón, Israel y Estados Unidos (Bonnet, Figereido y Standing, 2003: 251)

Por último, se decidió que los indicadores que se incluyan no se orienten a la elaboración de un índice compuesto, ya que éstos, por lo general, implican establecer hipótesis demasiado restrictivas para la realización de comparaciones, contraviniendo la necesidad de relevar los distintos contextos de los países para el análisis de sus políticas en Trabajo Decente (OIT, 2003; 2008).

Dicho lo anterior, la propuesta de indicadores que viene a consolidar este segundo enfoque se encuentra en el “Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente”, elaborado por la OIT en 2008.

Este enfoque se caracteriza por reemplazar la organización de indicadores sobre la base de los objetivos estratégicos de la OIT, hacia un conjunto de *elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente*.

Este puede entenderse como un referente normativo por el cual se hace necesario avanzar en la mejora de las condiciones de empleo y trabajo de las y los trabajadores, tanto al interior de los lugares de trabajo como en las relaciones sociales que sustentan la productividad, así como en las políticas que puedan ser emprendidas desde el Estado como por la sociedad civil (Espinoza, 2003).

Dicho lo anterior, el Programa de Trabajo Decente se constituye por los siguientes elementos fundamentales a tener en cuenta: i) Oportunidades de empleo, ii) Trabajo que debería abolirse, iii) Ingresos adecuados y trabajo productivo, iv) Horas de trabajo decente, v) estabilidad y seguridad del trabajo, vi) Combinación del trabajo y vida familiar, vii) Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, viii) Entorno de trabajo seguro, ix) Seguridad Social, x) Diálogo social y representación de los trabajadores y, xi) Indicadores de contexto (OIT, 2008).

Respondiendo a este conjunto de elementos fundamentales, la propuesta se estructura a partir de tres niveles de medición. Un primer nivel, integra los indicadores utilizados por las Naciones Unidas para el seguimiento de la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo Milenio (ODM), correspondiente a *lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos incluyendo mujeres y jóvenes*. Asimismo, considera el indicador conexo 3.2 del objetivo 3 de los ODM, referente a *promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*. No obstante, es importante mencionar que, si bien este conjunto de indicadores se compiló para un gran número de países, constituye en la práctica, un número muy reducido para las exigencias de medición sobre trabajo decente (INE, 2017).

Un segundo nivel, contiene 18 indicadores, que, dado su fácil uso y su exhaustividad respecto a los elementos presentes en el Programa de Trabajo Decente, pueden ser utilizados como indicadores principales para cada uno de ellos.

Un tercer nivel de la propuesta, incorpora 16 indicadores adicionales que pueden ser utilizados como complementos de los indicadores principales en los análisis a nivel regional y de los países según el nivel de factibilidad que pudiese encontrarse.

Estos dos últimos conjuntos de indicadores representan una solución entre lo deseable y lo factible a corto plazo, que aún ha sido difícil de implementar debido a los problemas de disponibilidad de datos entre los países miembros de la OIT.

Esto último, constituye un desafío central para avanzar en criterios homologables en la producción de información y datos. Para el caso de Chile, el Instituto Nacional de Estadísticas en 2017 elaboró una propuesta para la medición del Trabajo Decente a nivel nacional que recoge en gran medida las recomendaciones del documento de la OIT del 2008.

No obstante, y pese a estas limitaciones generales, el concepto de Trabajo Decente ha permitido ampliar el entendimiento tradicional sobre el empleo y el trabajo, en tanto, no sólo considera el acceso al mercado laboral como su preocupación fundamental, sino que posiciona al trabajo más allá de un mecanismo de subsistencia, reconociendo la importancia que tiene en la vida de las personas como forma de integración social y realización personal (INE, 2017).

Por último, cabe señalar respecto a la dimensión particular de seguridad y salud en el trabajo, que si bien ha sido abordada por los intentos de operacionalización del concepto de Trabajo Decente respecto de entornos de trabajo seguros, las estadísticas sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales aún no son lo suficientemente precisas para dar cuenta de estas realidades (Merino-Salazar & Benavides, 2015) y si bien, es considerado un elemento central del Programa de Trabajo Decente, constituye sólo un aspecto del mismo.

II. Los determinantes sociales de la salud como enfoque integral de la relación entre empleo, trabajo y salud.

El enfoque de los Determinantes Sociales de la Salud (DSS), ha contribuido a establecer una fundamentación social o sociológica de la salud y sus riesgos asociados, poniendo énfasis en consideraciones estructurales de la organización social, que, en base a determinadas condiciones de existencia, se traducen en desiguales exposiciones al riesgo y al padecimiento de enfermedades.

El desarrollo de este enfoque, si bien ha tenido mayor relieve conceptual en las últimas dos décadas, particularmente por las iniciativas lideradas por la OMS, ha contado con un largo recorrido asociado al desarrollo de la Salud Pública como disciplina científica, la cual ha tenido como objeto de estudio, la incidencia y determinación de las estructuras políticas, económicas y socioculturales en la salud y el bienestar de las personas (Alfaro-Alfaro, 2014).

En 2005, ante limitaciones dadas por la focalización individual de los riesgos en salud, la OMS constituyó la *Comisión sobre los Determinantes Sociales de la Salud (CDSS)*, enfocada particularmente al estudio de las desigualdades sociales como condicionantes en la salud, poniendo énfasis en los aspectos colectivos y contextuales desde donde se generan. En la perspectiva de la OMS, los DSS se definen como *“aquellos factores biológicos, ambientales, sociales, políticos, económicos y culturales que inciden, determinan y condicionan la salud-enfermedad*

de la población en general, como aquellas condiciones sociales en las cuales viven y trabajan las personas. En tanto dichas condiciones pueden ser positivas o negativas se les reconoce como factores protectores y/o factores de riesgo respectivamente” (Mejía, 2013, p: 33).

De tal manera, en el informe presentado por la CDSS en 2008, se proponen tres principios de acción para un programa mundial para la equidad sanitaria: i) mejorar las condiciones de vida, ii) luchar contra la distribución desigual del poder, el dinero y los recursos y, iii) medir la magnitud del problema, analizarlo y evaluar los efectos de las intervenciones.

En este programa, se asume como preocupación fundamental las desigualdades sociales expresadas en distintos ámbitos de la vida; en la primera infancia, en la escolarización, en las condiciones de empleo y trabajo, en la calidad del medio natural donde se habita, la alimentación, etc, lo cual redundaría en condiciones físicas, psicosociales y conductuales más o menos vulnerables frente a riesgos y enfermedades, además de disparidades en el acceso al sistema de salud (OMS, 2009, p: 3). Es preciso señalar que, dentro de la gama de factores estructurales de los DSS, las condiciones de empleo y trabajo son vistas como un importante factor causal en las desigualdades presentes en la salud de la población, desarrollándose enfoques teóricos y esfuerzos de medición específicos en esta materia a nivel mundial (Benach & Muntaner, 2010; Minsal, 2011; Benach et., 2014; Blanco & Julián, 2019; Vives et. al., 2020).

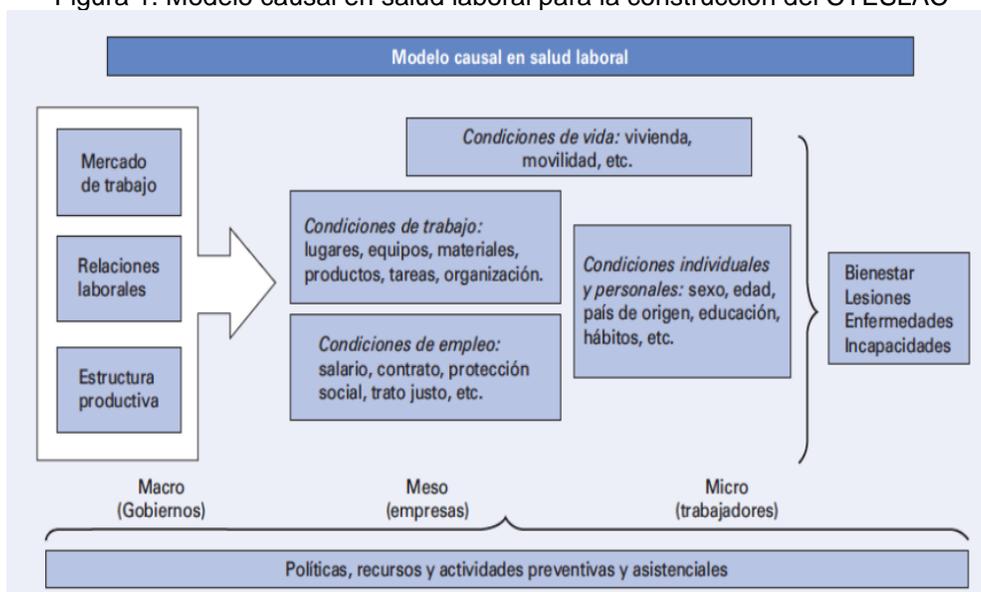
Así, una primera aproximación teórica ha sido elaborada por Benach & Muntaner (2010), en la cual es posible distinguir dos modelos explicativos de las desigualdades en salud, centrado en las condiciones de empleo y trabajo como sus principales determinantes. Un primer modelo, de orden macroestructural, sitúa las relaciones de empleo y trabajo en un contexto institucional amplio, que responde, en último término, a la división global de la producción y a la inserción de cada país en el sistema-mundo (Benach & Muntaner, 2010; Benach et. al., 2014). En esta medida, se presta especial atención a la interacción entre las relaciones de poder político y la elaboración de políticas públicas, toda vez que una redistribución de las relaciones de poder político constituye la principal fuerza causal sobre el mercado laboral y las políticas de bienestar. Así, desde esta perspectiva adquiere especial atención las regulaciones laborales tanto del mercado del trabajo, como las prestaciones públicas asociadas a una relación laboral, o las destinadas a las y los expulsados y marginados del mercado de trabajo. En segundo lugar, existe una preocupación en las imbricaciones entre los estados y los mercados de trabajo, en el sentido de generar políticas de protección de los trabajadores ante las inseguridades e incertidumbres provenientes de este último.

Por otra parte, el modelo microestructural busca identificar los vínculos entre las condiciones de empleo y de trabajo con las desigualdades en salud a partir de vías causales de tipo conductual, psicosocial y fisiopatológicas. Estas a su vez tiene que ser analizado en el marco de las intersecciones entre clase social, género y etnia, pues constituyen mecanismos relacionales centrales que permiten explicar la

exposición a múltiples riesgos a las y los trabajadores y sus familias, considerando, además, la edad, el estatus migratorio o la situación geográfica.

Otra propuesta, puede encontrarse en Merino-Salazar & Benavides (2014) en el cual se distinguen tres ámbitos de intervención sobre las relaciones causales entre el empleo, trabajo y salud, tanto a nivel de los gobiernos (nivel macro), de las empresas (nivel meso) y de las y los trabajadores (nivel micro). De tal manera, en un nivel *distal*, este enfoque sitúa al mercado de trabajo, las relaciones laborales y la estructura productiva de un país como una fuerza causal macro sobre las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo, constituyéndose como un primer ámbito de intervención para establecer diferencias respecto a la seguridad y salud de las y los trabajadores. De tal manera, la configuración de distintas condiciones de trabajo y empleo, interactúan en un nivel *proximal* en conjunto con las condiciones de vida en general y con las condiciones individuales y personales, las que determinan en un nivel meso y micro, respectivamente, la aparición de daños a la salud como lesiones, enfermedades e incapacidades, o como fuentes de satisfacción y bienestar (Figura 1).

Figura 1. Modelo causal en salud laboral para la construcción del CTESLAC



Fuente: Merino-Salazar & Benavides (2014) Informe proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe.

En este sentido, las condiciones de trabajo y empleo son dimensiones claves en la determinación de la salud de las y los trabajadores, y constituyen un espacio de especial importancia para la generación de políticas públicas que apunten hacia una mayor equidad en salud. Sin embargo, la falta de información fiable, accesible y comparable en salud laboral es reconocido como uno de los principales obstáculos para el desarrollo de políticas públicas eficaces para la mejora de la salud de la población trabajadora en países con economías en desarrollo (Benavides et. al., 2016).

En esta medida, ha sido de gran relevancia en América Latina y el Caribe, el desarrollo de encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (ECTES), que permiten complementar los sistemas de información en salud laboral, dando una perspectiva más amplia sobre la relación de trabajo y salud (Merino-Salazar & Benavides, 2014).

A diferencia de países de economía desarrollada, donde este tipo de encuestas se han implementado hace más de 50 años², en América Latina y el Caribe se realizan desde mediados de la década del 2000: Colombia (2007, 2013 y 2021); Guatemala (2007); Argentina (2009); Chile (2009-2010); Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá (2011 y 2018); y, Uruguay (2012)³.

No obstante, los aportes de cada una de las ECTES a nivel de la caracterización nacional, se ha evidenciado un escaso nivel de comparabilidad entre ellas, lo que motivó la formación de la Red de Expertos en Encuestas de Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en 2013, con el fin de mejorar este objetivo (Merino-Salazar & Benavides, 2015; Benavides et. al, 2016).

Como lo indica Benavides et. al. (2014), las principales diferencias entre las ECTES en la región estuvieron asociadas a la población de referencia, las unidades de análisis, los tiempos de duración de la encuesta debido a la cantidad de preguntas contenidas, y los niveles de coincidencia de las dimensiones establecidas y los ítems seleccionados. Se reconocen dos grandes grupos según patrones de similitud; Centroamérica, Chile y Uruguay, por un lado, y Argentina y Colombia por el otro.

Respecto a las poblaciones de referencia, las ECTES de Centroamérica, Chile y Uruguay consideraron dentro de su diseño a trabajadores/as de la economía formal e informal, a diferencia de Argentina y Colombia que lo hicieron respecto a asalariados/as en empresas privadas de cinco o más trabajadores, y de dos o más trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos, respectivamente. La consideración en torno a la edad también varía entre distintas experiencias; mientras que en Centroamérica se consideraron personas de 18 años o más, que se encontrarán activas laboralmente o habían trabajado la semana anterior a la aplicación de la encuesta, en Chile se consideró a personas ocupadas y desocupadas mayores de 15 años que contaran con algún trabajo remunerado durante los últimos 12 meses. En Uruguay, por su parte, se contempló a personas de 14 años o más que estuvieran ocupadas al momento de aplicación del instrumento (Merino-Salazar & Benavides, 2015).

Respecto a las unidades de análisis, en los casos de Centroamérica, Chile y Uruguay las ECTES se focalizan en la persona trabajadora en cuanto tal, referida

² Destaca la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y Salud (EWCS), que se viene realizando desde 1990 y que se encuentra hasta su 7ma versión (2021). En su última versión, se incluyeron 36 países, incluidos los Estados miembros de la UE, el Reino Unido, Noruega, Suiza, Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia.

³ Para el caso de Chile, ésta corresponde a la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile 2009-2010 (ENETS).

en sus poblaciones de referencia, siendo el lugar de entrevista en los domicilios de cada una de ellas. Por su parte, Argentina y Colombia establecieron como unidad de análisis a la empresa, realizándose las entrevistas en sus dependencias, y en el caso colombiano, entrevistando, adicionalmente, al representante de la misma.

En materia de extensión del instrumento, la mayoría de las ECTES promediaron una duración cercana a los 30 minutos, sobresaliendo el caso de Chile que presentó un desarrollo entre 45 y 60 minutos para sus 428 ítems, situándose como el de mayor cantidad de preguntas a nivel regional, seguido por Uruguay con 342 ítems y Argentina con 292.

Finalmente, aunque la mayoría de los cuestionarios midieron dimensiones similares, se presentaron diferencias en cuanto a los ítems asociados a cada una de ellas, estableciéndose una coincidencia temática mayor en la dimensión relativa a las condiciones de empleo y de trabajo, y en menor medida, en las dimensiones de salud, actividades preventivas y salud, mientras en la dimensión de características familiares no existieron coincidencias.

En 2014 la Red de Expertos diseñó un instrumento estándar denominado encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (CTESLAC), la cual se fundamentó en diversas fuentes, desde preguntas de elaboración propia, preguntas tomadas o modificadas de las ECTES de América Latina y el Caribe, de la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, preguntas seleccionadas del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), del Cuestionario de salud general de Goldberg (GHQ-12), y del cuestionario del WHO-Five Well-being Index (WHO-5) entre otras (Merino-Salazar & Benavides, 2014). Así, el instrumento se compuso de 72 preguntas organizadas en seis dimensiones principales: i) características básicas sociodemográficas y laborales, ii) condiciones de empleo, iii) condiciones de trabajo (seguridad, higiénicas, ergonómicas y psicosociales), iv) salud, v) recursos y actividades preventivas y, vi) conciliación de la vida laboral y personal.

III. La medición de las condiciones de empleo y trabajo en Chile: principales encuestas e indicadores sobre SST.

En Chile, la “Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de las y los trabajadores en Chile 2009-2010” (ENETS), publicada en 2011, y realizada en un trabajo interinstitucional entre el Ministerio de Salud (Minsal), la Dirección del Trabajo (DT) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), ha sido la principal encuesta poblacional sobre SST.

Como se señaló en el apartado anterior, la ENETS se destacó por su marco conceptual caracterizado por su foco en la equidad y los determinantes sociales de la salud, tal como fuera recomendado por el área de Condiciones de Empleo y Trabajo e Inequidades en Salud (EMCOMET) 2005-2009. Como fundamento teórico de este enfoque, se señala como central, la idea de que *“la salud y la equidad en salud son determinadas por las condiciones sociales en que las personas viven y*

trabajan” (Minsal, 2011, p:17). De tal manera, el marco conceptual de la ENETS propone que:

“[...] el contexto socio económico y político de una sociedad, así como la acción de ciertos estratificadores sociales tales como el género, la clase social, la etnia y la edad -que determinan en gran medida las relaciones de los individuos con el mercado laboral, dan lugar a determinadas condiciones de empleo que impactan en la salud de los trabajadores(as) tanto de manera directa como a través de la configuración de condiciones de trabajo que implican la exposición y vulnerabilidad diferencial a los riesgos presentes en los lugares de trabajo, generándose acumulaciones de exposiciones a lo largo del tiempo. Asimismo, esta vulnerabilidad es aumentada o disminuida en función del soporte social y económico al que acceden los trabajadores(as)” (Minsal, 2011, p:18).

De esta forma, para la elaboración de la ENETS se propuso un modelo causal (Figura 2) que busca mostrar la relación entre los contextos socioeconómicos y políticos con las distintas condiciones de empleo (Minsal, 2011a). Éstas se entienden dentro de un continuo, en el cual pueden visibilizarse situaciones de mayor calidad con resultados positivos en la salud (empleo justo) o transitar hacia formas más precarias de empleo, o al desempleo.

En esta medida, las condiciones de trabajo y la exposición a los riesgos en los lugares de trabajo, así como las diferencias en las redes sociales y el entorno familiar, son otra serie de mecanismos productores de inequidades en la salud de las y los trabajadores. Por último, las conductas y hábitos relacionados con la salud adoptadas por la población trabajadora, en la medida que están estrechamente vinculados con las condiciones de vida, empleo y trabajo, como el acceso a los servicios del sistema general de salud y a los de salud ocupacional, terminan por configurar los mecanismos que brindan una mayor o menor calidad de vida y salud a las y los trabajadores.

Figura 2. Marco conceptual para Calidad de Vida y Salud de los trabajadores en su relación con las Condiciones de Empleo y Trabajo.



Fuente: Minsal (2011) Informe Nacional Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile

Por otra parte, cabe destacar, el trabajo realizado por el Minsal (2011) respecto a la elaboración de una línea de investigación que se centró en determinar la relación existente entre la precariedad laboral y la salud de las y los trabajadores.

Para ello, se propuso un marco operativo que distingue: i) las *variables estratificadoras* de sexo, edad y nivel educacional; ii) las “*condiciones de empleo*” en relación a la temporalidad, desempoderamiento colectivo, vulnerabilidad, deprivación económica, derechos sociales y el ejercicio de derechos; iii) las “*condiciones de trabajo*” definida por la exposición a riesgos (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), información y capacitación sobre accidentes y enfermedades asociados al trabajo que han recibido los trabajadores(as) por parte de su empresa, el control y autonomía de las decisiones en la velocidad, cantidad, orden, método y pausas del trabajo y, el apoyo social por parte de los compañeros de trabajo y/o superiores frente a problemas relacionados con el trabajo, y por último; iv) la “*calidad de vida y salud de los(as) trabajadores(as)*” definida por la percepción de salud en general, el riesgo de problemas en salud mental, dolores en los últimos 12 meses, enfermedades y consumo de medicamentos.

Entre sus principales conclusiones, se puede señalar la asociación positiva entre la exposición a condiciones de precariedad laboral y a condiciones de trabajo que afectan la salud de la población trabajadora (Minsal 2011b; Vives et. al. 2020). A su vez, los mayores grados de precariedad laboral se observaron con mayor fuerza en mujeres, en trabajadores(as) con niveles de educación iguales o menores a la enseñanza media completa, en trabajadores(as) de los sectores rurales, entre trabajadores(as) agrícolas, trabajadores(as) no calificados y trabajadores(as) de servicios. Así también, estos se encuentran mayormente presentes en en ramas de actividad económica como la construcción, los servicios comunales y sociales, en el comercio al por menor y mayor, y en la agricultura, caza y silvicultura. Sin embargo, también se pudo evidenciar que la precariedad laboral afectó a trabajadores(as) que por lo general, no son considerados entre los grupos más vulnerables, como los casos de profesionales y técnicos profesionales, empleados de oficina y vendedores de comercio, alcanzando niveles moderados y altos de exposición entre el 33,7% y 59,2%, respectivamente; como también entre trabajadores(as) con niveles de educación universitaria completa e incompleta y técnica profesional con una exposición entre 38,4% y 49,4% (Minsal, 2011b).

Más recientemente, Blanco & Julián (2019) pudieron confirmar que la precariedad laboral es un fenómeno transclasista y de carácter multidimensional que configura diversos perfiles de trabajadores precarios respecto a sus situaciones de (in)suficiencia económica, (in)estabilidad, (in)seguridad laboral, las condiciones de trabajo a las que se enfrentan y las temporalidades del trabajo que realizan.

Sin embargo, como se plantea en ISL & Flacso (2022), han pasado más de 10 años desde la única aplicación de la ENETS, en que se han destacado importantes cambios, tanto, en la medición de estadísticas laborales -como sucede para el caso de trabajadores informales-, como también, cambios asociados a la ampliación del concepto de trabajo, agregándose nuevas formas, como el trabajo doméstico no

remunerado, trabajadores de plataformas digitales y el teletrabajo [ISL, 2022; INE, 2020b].

Por otra parte, también existen otra serie de encuestas poblacionales que permiten caracterizar la SST y a los segmentos de trabajadoras y trabajadores en relación a sus condiciones de trabajo y empleo. Entre ellas, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) realizada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (Mideso), la Encuesta Laboral (ENCLA) realizada por la Dirección del Trabajo (DT) y la Encuesta Nacional del Empleo (ENE) realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Respecto de la encuesta CASEN, actualmente, su principal objetivo es conocer periódicamente la situación de pobreza por ingresos y multidimensional de las personas y los hogares y evaluar el impacto de la política social. Por lo pronto, cabe señalar que uno de los grandes avances desarrollados por la CASEN fue complementar la concepción de la pobreza desde un enfoque puramente económico con un indicador que permitiese dar cuenta de las condiciones de vida de la población a partir de dimensiones e indicadores de una vida digna (PNUD, 2023; Glebjerman, 2017)). De tal manera, desde el 2014 que la medición de la pobreza incluye las dimensiones de i) educación, ii) salud, iii) trabajo y seguridad social y, iv) vivienda, agregándose una quinta dimensión referida a redes y cohesión social en 2015. En esta medida, a partir de esta información es posible caracterizar las distintas situaciones de empleo y ocupación con determinadas condiciones de salud de la población trabajadora tanto a nivel nacional y regional, como también a partir de la distinción urbano y rural. También se tiene que tener en cuenta, que siendo el hogar su unidad de análisis principal, también permite estimar los resultados a nivel de las personas, posibilitando distintos tipos de desagregaciones adicionales al territorial, como todas aquellas variables sociodemográficas.

La ENCLA, por su parte, tiene como objetivo general diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y de la igualdad de género en las empresas regidas por el Código del Trabajo. En este sentido, sólo considera en su población a aquellas empresas formales de 5 o más trabajadores, siendo ésta su principal unidad de análisis, aun cuando puedan generarse análisis sobre algunas variables para trabajadores y trabajadoras. Entre sus principales dimensiones que se miden se encuentra: i) la situación de empresas y condiciones de empleo, ii) derechos fundamentales en la relación de trabajo, iii) género, brechas y desafíos en la situación laboral de trabajadores y trabajadoras, iv) presencia de trabajadores extranjeros, v) inclusión laboral, vi) relaciones laborales, vii) condiciones y medio ambiente de trabajo, viii) remuneraciones, ix) externalización y, x) capacitación (DT, 2020; INE 2020a).

Por último, la ENE tiene por objetivo “clasificar y caracterizar a la población en edad de trabajar (población de 15 años o más), con residencia habitual en Chile, según su vínculo con el mercado laboral” (INE, 2020b). En este sentido, es la principal encuesta para medir la situación laboral de la población en edad de trabajar (PET), generando la estadística oficial sobre la ocupación, desocupación (aquellos que buscan trabajo por primera vez y los que se encuentran cesantes) y la población

fuera de la fuerza de trabajo, es decir, aquella que por diversos motivos no pueden o no desean trabajar. Cabe destacar, que sus principales indicadores contienen los estándares internacionales de medición de las estadísticas del trabajo, permitiendo la comparación y análisis internacional, a la vez que sus resultados son publicados mensualmente tomando como base un muestreo trimestral. A su vez, desde el 2017, la ENE permite medir la dinámica de la ocupación informal y recientemente sobre trabajadores de plataformas digitales, entre otras categorías de interés que se vienen midiendo hace más tiempo, como trabajadoras de casa particular puertas adentro y afuera.

IV. Conclusiones y recomendaciones.

Como pudo ser evidenciado, los criterios, dimensiones e indicadores para la producción de información afín a la caracterización de condiciones de empleo, trabajo, y, particularmente, de seguridad y salud laboral, se han nutrido de distintas fuentes, pasando por un proceso de actualización, en función de las exigencias que impone la realidad económica y social a nivel global y local.

En este contexto, hemos presentado algunos enfoques centrales que han sustentado el diseño de instrumentos de levantamiento de información, y que, desde sus aportes conceptuales, han contribuido a la generación de categorías relativas a las condiciones de trabajo y salud.

Por una parte, destaca el enfoque de Trabajo Decente propuesto por la OIT, y los esfuerzos por operacionalizar sus componentes fundamentales. Lo anterior, se circunscribe en un esfuerzo por estandarizar criterios de medición para avanzar hacia formas de comparación entre los distintos perfiles de países en esta materia.

Adicionalmente, este enfoque permite generar evaluaciones no sólo a partir de criterios de medición, sino que avanza en establecer orientaciones en materia normativa, en su funcionamiento práctico para las realidades nacionales, sirviendo de guía para el respeto de los Convenios ratificados y de las normas y principios fundamentales acordados en el marco del diálogo laboral tripartito e internacional por la OIT.

En este sentido, la relevancia de esta propuesta para el ISL, y que se puede sintetizar en las dimensiones del Programa de Trabajo Decente, es que ofrece un marco amplio para la clasificación y caracterización de condiciones laborales, y para la promoción de espacios seguros y saludables, libres de violencia, y en que prime una lógica preventiva ante los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales. De tal manera, ofrece una mirada amplia de intervención donde la concepción sobre el trabajo aparece como fuente de integración social, reconocimiento y realización personal, y no solo como un medio orientado a la subsistencia y reproducción.

En esta misma línea, el enfoque de los Determinantes Sociales de la Salud y, especialmente, aquel que enfatiza centralmente en el trabajo y en las políticas

laborales y de seguridad social, permiten relevar la centralidad de la SST en las políticas nacionales. Lo anterior, se sustenta en los resultados que pueden encontrarse en diversos estudios que se han nutrido de las ECTES, y que han podido mostrar la fuerza causal de las condiciones de empleo y trabajo, sobre la salud de la población.

En esta dirección, como puede evidenciarse en el estudio de actualización de la ENETS en Chile, realizada por el ISL & FLACSO (2022), las herramientas de medición sobre Empleo, Trabajo y Salud son de gran significancia, toda vez que proporciona datos concretos a empleadores y trabajadores sobre SST, a la vez que ofrece recursos para facilitar discusiones en sus contextos particulares. También, estas iniciativas le proporcionan al Estado información valiosa para el diseño e implementación de políticas públicas, toda vez que permite complementar la información proveniente de los registros administrativos y de las estadísticas sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales, permitiendo una caracterización más amplia.

Sin embargo, a falta de una nueva implementación de la ENETS en Chile, y teniendo en cuenta de las transformaciones del mundo del trabajo y sus implicancias en la SST, como también de las readecuaciones de medición estadística respecto a nuevas complejidades, se releva la posibilidad de caracterizar estas dinámicas a partir de encuestas complementarias. Como hemos visto, aunque no tienen por foco principal la medición de la seguridad y salud en el trabajo, como en el caso de la ENETS, ofrecen información en alguna de sus dimensiones respecto a ella.

En esta medida, son una fuente de información valiosa para caracterizar segmentos de trabajadoras y trabajadores vulnerables y/o protegidos por el ISL, tanto en relación con sus condiciones de empleo y trabajo, sus condiciones de salud y la situación de las empresas en materia de SST. También, posibilitan el análisis para indagar sobre tendencias laborales tanto de fenómenos emergentes como el caso de trabajadores de plataformas o el reconocimiento del trabajo no remunerado, como de aquellos fenómenos persistentes en la estructura productiva chilena, como la informalidad laboral. Por último, no menos importante, todo este conjunto de análisis es posible realizarlo a nivel poblacional, posibilitando desagregaciones a escalas territoriales, por género, tamaños de empresa y/o sectores económicos,

Aspectos que podrían ser relevantes para el ISL: magnitud de los distintos segmentos relevantes para el ISL; determinación de la relación entre condiciones de trabajo y empleo con aspectos de la seguridad y salud en el trabajo; análisis de tendencias laborales como expresión de fenómenos laborales emergentes o persistentes; desagregaciones territoriales, por género, tamaños de empresa y sectores económicos.

V. Bibliografía

- Alfaro (2014) los determinantes sociales de la salud y las funciones esenciales de la salud pública social. *Saludjalisco* Año 1, núm 1.
- Benavides et al. (2014) Las encuestas de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica. Un estudio comparativo de las características metodológicas.
- Benavides et al. (2016) Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 3(29).
- Benach & Muntaner (2010) Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global. Icaria Editorial. España.
- Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. (2014) Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health* 35:229-53.
- Blanco O. & Julián (2019) Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de la CEPAL* N°129.
- Bonnet F., Figereido J. y Standing G. (2003) Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2.
- Dirección del Trabajo (2020) Informe de resultados Novena Encuesta Laboral 2019. Santiago de Chile.
- Espinoza M. (2003) Trabajo decente y protección social
- Ermida O. (2001) Trabajo decente y formación profesional. Organización Internacional del Trabajo. Uruguay
- Glebjerma (2017) Pobreza multidimensional y trabajo decente. En Villatoro P. (2017) Indicadores no monetarios de pobreza: avances y desafíos para su medición. Memoria del seminario regional realizado en Santiago, los días 15 y 16 de mayo de 2017. CEPAL.
- Ghai, D. (2003) Trabajo decente. Concepto e indicadores
- Gómez et al. (2016) Revisión documental de las encuestas sobre condiciones de seguridad y salud ocupacional realizadas en países de Centro y Latinoamérica. *Hig. Sanid. Ambient* 16 (3): 1451-1456.
- Hernández L., Ocampo, Ríos D., Calderón C. (2017) El modelo de la OMS como orientador en la salud pública a partir de los determinantes sociales. *Rev. Salud Pública*. 19(3) 393-395.
- INE (2017) La medición del empleo decente en Chile. Santiago de Chile
- INE (2020a) Informe metodológico Encuesta Laboral 2019. Santiago de Chile.
- INE (2020b) Documento metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Santiago de Chile.
- ISL (2022) Documento de trabajo N°5: El concepto y gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en segmentos de trabajadores y trabajadoras de interés para el ISL, elementos para la promoción del Seguro de la Ley N° 16.744.

Subdepartamento de Estudios e Investigaciones, Instituto de Seguridad Laboral, Chile.

- ISL & Flacso (2022) Proyecto contribución a la actualización del cuestionario de la encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida (ENETS). Subdepartamento de Estudios e Investigaciones, Instituto de Seguridad Laboral, Chile.
- Mejía L. (2013) Los determinantes sociales de la salud: base teórica de la salud pública. Rev. Fac. Nac. Salud Pública; 31 (supl1): S28-S36.
- Merino-Salazar & Benavides (2015) Informe: proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe.
- Minsal (2011a) Informe Nacional Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile.
- Minsal (2011b) Precariedad laboral y salud de los trabajadores y trabajadoras de Chile. Santiago. Análisis Epidemiológico Avanzado para la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (ENETS 2009-2010)
- PNUD (2023) Informe de resultados: Medición de la pobreza multidimensional en Chile, Encuesta Casen 2022. Versión en línea: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Informe%20IPM%20-%20PNUD%20-%20CASEN%202022.pdf>
- OIT (1999) Trabajo Decente. Memoria del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo 87a reunión. Ginebra.
- OIT (2003) Informe Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2008) Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente.
- OIT (2012) Seguimiento y evaluación de los progresos del Trabajo Decente (MAP). Reunión sobre la medición y el seguimiento del trabajo decente, Ginebra 27-29 de Junio 2012.
- OMS (2008) Subsanan las desigualdades en una generación. Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud.
- Ramos J., Sehnbruch, Weller J. (2015) Calidad el empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos. Revista Internacional del Trabajo, vol. 134 (2015), núm. 2.
- Vives A., Benmarhnia T., González F, Benach J. (2020) The importance of using a multidimensional scale to capture the various impacts of precarious employment on health: Results from a national survey of Chilean workers. PLoS ONE 15(9).