



Riesgos psicosociales: Inseguridad laboral

¿De qué estamos hablando?

Aunque no es un fenómeno nuevo, se va convirtiendo rápidamente en un “alarmante hecho socio-laboral”, y por tanto urge su prevención y control; y más con la actual crisis global que **lo generaliza y dificulta**, ya que *para paliarla se recurre frecuentemente a medidas drásticas, que empeoran más las condiciones laborales (cuantitativamente y cualitativamente)*, priorizando la “productividad”, generando entornos laborales más inseguros (“economía del miedo”). Los procesos de globalización y liberalización del mercado, van acompañados de unas políticas de contratación cada vez más flexibles y rígidas, a favor de los intereses del empresario, sin tener en cuenta las necesidades, expectativas y derechos de los trabajadores, tanto en activo, como los que pierden su puesto¹.

Toda esta dinámica conlleva a considerar la inseguridad laboral como riesgo psicosocial, tanto por sus efectos, como por su extensión. Así de forma más concreta, según la **IV Encuesta de Condiciones de Trabajo en Europa** (2006), el 13% de los trabajadores de la UE25, consideraba que podría perder su trabajo en los próximos seis meses. La constante expansión de este riesgo requiere investigar sus causas y plantear soluciones que lo eliminen, o sino reduzcan sus consecuencias. Otro estudio de apoyo a esta finalidad, es el Informe de expectativas laborales “**Randstad Workmonitor**”, **del primer trimestre del 2012, en 32 países** del mundo, que indica que el miedo a perder el trabajo en nuestro país alcanza su cifra más alta desde 2010; especialmente con la reforma laboral, porque desde su aprobación ha subido un 4%. Los principales datos están en: **Randstad Workmonitor 1T 2012 (español)**

¿Qué significa la inseguridad laboral desde un enfoque preventivo?

Consecuentemente, cada vez hay más documentos avalados científicamente, que consideran la inseguridad laboral en sí misma, como un riesgo psicosocial. Por tanto se debe evaluar como un riesgo laboral más (LPRL). Ejemplos de dichas referencias son las siguientes fuentes bibliográficas:

- “Factores, Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas” INSHT-UAM, 2010
- “El Anuario Internacional de Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo” Universidad de Jaén y UGT-CEC, 2012. Disponible en: www.ugt.es/actualidad/2012/octubre/AnuarioSlaboral2012Web.pdf
- “Las reestructuraciones salvajes del empleo público: la inseguridad laboral no mejora la productividad y sí perjudica gravemente la salud psicosocial” Boletín del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, agosto del 2012. Disponible en: **Núm. 18.- Agosto 2012 - UGT**

¹ Artículo sobre la creciente inseguridad por B. Moreno, UAM para el “Anuario de Relaciones Laborales 2013” de UGT (pendiente de formato online).



¿Qué elementos incluye el riesgo de "inseguridad laboral"?²

Para plantear medidas prácticas o mejorar las ya adoptadas, y para identificar todas las posibles situaciones relacionadas, es necesario *seguir estudiando e informando* sobre esta realidad tan dañina, que según la OIT debe abarcar las siguientes nociones:



- 1) **Inseguridad en el mercado laboral:** Son sentimientos y expectativas de las personas sobre las oportunidades para realizar actividades remuneradas. Por tanto *será débil si existiendo suficientes oportunidades, las personas se dan cuenta de las mismas.*
- 2) **Inseguridad del empleo:** Nivel de adhesión entre empresario y persona que trabaja actualmente para él. Por tanto, *se refiere a las formas de contratación y al clima laboral.*
- 3) **Inseguridad en el puesto:** Grado de vinculación del trabajador con sus tareas, considerando las *normas legales y prácticas, que le impiden obtener o continuar* su oficio.
- 4) **Inseguridad en el trabajo:** Física y mental, respecto a sus *condiciones de trabajo* (empleo precario, mando autoritario, horario prolongado...). Incluye personas que "subsisten" a costa de su salud, quienes pierden su trabajo, o sufren la amenaza o sospecha de desempleo.
- 5) **Inseguridad en competencias:** En procesos de construcción, actualización y mejoramiento de conocimientos, habilidades y destrezas que requiere el trabajador *en su práctica cotidiana.*
- 6) **Inseguridad en la representación:** Se refiere a trabajadores que tienden a ser más vulnerables, porque *no pueden conseguir una organización que represente sus intereses.*
- 7) **Inseguridad en el ingreso:** Engloba tanto el nivel de retribución de las personas, como su percepción subjetiva de la posibilidad de recibirlo *en tiempo, valor y forma.*

Consecuencias negativas

El Programa SOLVES de la OIT, clasifica sus efectos en dos grandes grupos:

- **PSICOLÓGICOS:** pérdida de motivación con su trabajo y/o con la empresa, hostilidad, depresión, ansiedad, abuso del alcohol u otras drogas, paranoia, miedo, soledad, pesimismo, intentos suicidas, baja autoestima, insatisfacción, ira, agotamiento, conflictos familiares,...
- **FÍSICOS:** dolor (de cabeza, estomacal, ...), insomnio, úlceras, aumento del índice de masa corporal, infartos, enfermedades cardíacas o renales,...

Así, destacamos la **relación de este riesgo psicosocial con las enfermedades profesionales**, como lo recoge por ejemplo la consultora SGI en su artículo "Inseguridad laboral y enfermedades profesionales", agosto 2011: <http://www.gruposgiconsultores.com/node/388>

² La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011) analiza algunos factores psicosociales que pueden asociarse al aumento de este riesgo psicosocial. Ejemplo de esta relación: su punto 7.3, el "apoyo social", que deberían ofrecer los jefes o facilitar a los compañeros, para evitarlo o sino minimizarlo.



EJEMPLO PRÁCTICO

Las principales recomendaciones para adoptar medidas preventivas de este riesgo psicosocial, serían:

1. Desarrollar políticas estatales para: reducir el desempleo de larga duración, favorecer la reentrada de trabajadores despedidos, y apoyar la "empleabilidad" de los trabajadores de mayor edad.
2. Tratar dignamente a los despedidos (negociando compensaciones, informándoles de empleos alternativos...), para obtener cierto compromiso y motivación de los trabajadores "supervivientes".
3. Propagar una comunicación adecuada (libre de rumores), transmitiendo una información real para que los trabajadores puedan adaptarse a la situación, y así aumentar su sensación de control.
4. Predecir situaciones inseguras; por ejemplo negociar con los sindicatos unos procedimientos justos para posibles situaciones difíciles, favorecería su comprensión por los trabajadores.

"Factores, Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas" INSHT-UAM, 2010.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/
riesgospsicosociales@cec.ugt.org](http://www.ugt.es/saludlaboral/riesgospsicosociales@cec.ugt.org)

