Trabajo, precariedad laboral y salud mental: algunas reflexiones raudas

María Gema Quintero Lima. Profesora Titular de Universidad. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid (orcid.org/0000-0002-0014-2709)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) contempla un concepto amplio de salud, más allá de la visión reduccionista de que la salud se identifica con la ausencia de enfermedades. De esta forma, es entendida como *"un estado de completo bienestar físico, mental y social"* (Preámbulo de la Constitución de la OMS, 1946). La propia OMS, además, ha identificado como **determinantes sociales** de la salud[1] *"las circunstancias en las que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen, incluido el conjunto más amplio de fuerzas y sistemas que influyen sobre la vida cotidiana"*.[2]

Todo ello es predicable, de modo concreto, de la Salud Mental. Así, a lo que aquí interesa, el Trabajo desde un enfoque poliédrico, es un condicionante más de la Salud Mental. Y en un contexto en el que las garantías jurídicas y económicas de desarrollo de la actividad laboral se debilitan, como consecuencia de la precarización del trabajo, adquiere un especial sentido analizar la relación entre **Trabajo, Precariedad laboral y Salud mental**.[3]

Análisis del que simplemente se dejan apuntadas aquí algunas reflexiones generales.

Entre **Salud Mental y Trabajo** (precario o no), se han de identificar relaciones bidireccionales. Porque, si bien el trabajo es un factor condicionante de la salud mental (puede conservarla/perjudicarla, en gradientes), a su vez, la salud mental en realidad un determinado estado de salud es una condición *sine qua non* del trabajo.

En la primera faceta, el Trabajo puede tener la virtud de afectar a la salud mental, pero, al mismo tiempo puede ser una **herramienta de recuperación/rehabilitación** de problemas de salud mental. En la segunda faceta, la Salud Mental de una persona trabajadora, tiene la potencialidad de enervar, total o parcialmente, su capacidad laboral o, incluso, dificultar su acceso al mercado laboral o a determinados ámbitos profesionales en un régimen jurídico ordinario. Y, en sendas direcciones, se han de observar modalizaciones.

1 Por todos, como marco, véase LOPEZ-ALVAREZ, Marcelino. Los determinantes sociales de la salud y las enfermedades. Una panorámica introductoria. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.* [online]. 2024, vol.44, n.145 [citado 2025-04-08], pp.47-69. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352024000100003&lng=es&nrm=iso>. Epub 02-Ago-2024. ISSN 2340-2733. https://dx.doi.org/10.4321/s0211-57352024000100003.

2 https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud#marco

3 Véase VV. AA. Precarios, inestables y estresados. Precariedad laboral y salud mental. Informe PRESME, Ministerio de Trabajo y Economia Social, 2025. Disponible en abierto en https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344

De esta manera, la relación entre Salud Mental y Precariedad laboral reproduce esa relación recíproca de **causa-efecto**; por consiguiente, cabe entender que la Precariedad (la laboral y la más genérica social), puede provocar alteraciones de la Salud Mental, al mismo tiempo que la alteración de la Salud Mental puede conducir a situaciones de precariedad o ahondar las preexistentes. Pero quizás convenga una aproximación más pausada.

De un lado, el Trabajo ha de vislumbrarse como una realidad individual y social multiforme. Porque es, simultáneamente:

1. uno de los contenidos de los **tiempos de la vida**;
2. una fuente de **recursos materiales**;
3. una causa de **desgaste físico y mental**;
4. un escenario de realización personal;
5. y un **marco relacional**.

De un modo más preciso, el tiempo de trabajo y los descansos **comparten espacio con el resto de los tiempos vitales**, en un equilibrio desigual con la vida personal y familiar. La persona trabajadora es, en realidad, persona con proyectos de vida (formativos, de ocio, familiares).

El **salario**, por su parte, es la contraprestación a los servicios laborales/profesionales prestados, y se predica de él la cualidad de la suficiencia para el mantenimiento propio y de la eventual familia. Jurídicamente es el precio por la prestación del trabajo, parte del sinalagma de intercambio del trabajo realizado por la persona trabajadora para el empleador, en régimen de subordinación, ajeneidad y dependencia.

Por otro lado, la persona trabajadora **aporta su energía al proceso productivo** en forma de distintos tipos de actividades físicas y mentales, atendiendo a las funciones del grupo profesional en el que ha sido encuadrado. El trabajo, y las circunstancias en que se presta, puede mermar/alterar la integridad física y mental de la persona trabajadora. Así, los distintos tipos de actividad laboral/profesional han de tener como condicionante la capacidad física y mental de la persona trabajadora, y no debería afectar en grado alguno dichas capacidades. Ámbito en el que adquieren sentido los **ajustes razonables o las adaptaciones individuales** de los puestos de trabajo.

Los procesos formativos previos y simultáneos a la actividad laboral es habitual que tengan como efecto el despliegue, más o menos exitoso, de la faceta profesional de la persona. De ahí que la **concordancia entre el nivel de capacitación y los desempeños laborales** sea una cuestión relevante, junto con las posibilidades de progresión y ascenso profesional.

En último término, los entornos organizacionales, en los que conviven personas con distintas relaciones jerárquicas, distintos sistemas de interacción sincrónica/asíncrona o presencial/virtual, diversos ecosistemas de representación de intereses, de protección mutua y de generación de comunidades, permiten dibujar la última materialización del **trabajo como realidad multiforme**.

A partir de ese esquema simplificado se puede entender que el concepto de Precariedad Laboral no pueda ser unívoco, sino que ha de entenderse como multidimensional y multicausal. Porque puede ser la consecuencia del mercado de trabajo, de los marcos jurídicos y contextos socioeconómicos nacionales e internacionales, pero también de las condiciones de trabajo y las particulares características personales de cada sujeto trabajador.

La Precariedad puede entenderse tanto como una ausencia total de derechos sociolaborales, cuanto como distintos géneros de inefectividad de los mismos; bien porque no sea posible reclamarlos por falta de información, de recursos materiales o de solvencia de las herramientas institucionales de cumplimiento y garantía.

La existencia de legislación laboral más o menos maximizadora de derechos, de mecanismos efectivos de control público del cumplimiento de la normativa, de una representación colectiva de intereses que pueda corregir los peligros de la autonomía individual de las personas trabajadoras y empleadoras y/o de vías jurisdiccionales de reclamación de derechos sociales, conforman el **marco jurídico circunstancial** que posibilita mayores o menores cotas de precariedad laboral y, por ende, mayor incidencia en la salud mental.

Desde la óptica del mercado de trabajo, en el marco de cada sector productivo se producen dinámicas diversas, que lo hacen más o menos rígido, más o menos cualificado, competente y competitivo, más o menos sindicalizado, y por ende más propenso a niveles relevantes de informalidad absoluta (ausencia de contrato) o relativa (situaciones de infradeclaración de horas de trabajo).

Junto a esa óptica social, se hace preciso un **enfoque individual**, que modalizaría las circunstancias de orden colectivo.

En efecto, las concretas condiciones laborales que disfruta (o sufre a veces) la persona trabajadora, pueden concurrir a la generación de malestares o incluso patologías psíquicas. De modo directo, porque afectan de modo inmediato en la salud física y/o mental, pero también indirecto, porque condicionan el entorno vital económico, social, relacional del individuo.

La **(in)estabilidad en el empleo** es función relativa de la modalidad de contrato (indefinida o temporal) en cuyo marco se despliega la relación laboral. Y de modo mediato predetermina la previsión de ingresos del trabajo y el diseño de planes vitales en un espacio de mayor o menor certidumbre material.

Los regímenes de la **organización del tiempo de trabajo** (jornadas completas, a tiempo parcial, nocturnas, en turnos rotatorios o no), así como la efectividad de los derechos al descanso (y a la desconexión digital como manifestación modernísima) y de conciliación de la vida laboral, personal o familiar, influyen de modo evidente en la mayor o menor fatiga física y/o mental que la actividad laboral genera en la persona trabajadora; así como ahondan en la percepción subjetiva de alienación/control de los tiempos de vida.

El despliegue (más o menos abrupto/intenso) que la parte empleadora pueda hacer de sus **facultades empresariales (organizativas, de vigilancia y sancionadoras)** es otro de los determinantes de situaciones de precariedad con efectos en la salud. Esto se explica porque el ejercicio de poder de dirección se puede manifestar en la modificación de las funciones, del lugar de trabajo, de otras condiciones de trabajo; pero también en la extinción unilateral del contrato. Con mayores o menores preavisos, contrapartidas y garantías. De modo que, como consecuencia de la alteración de la relación laboral, la persona trabajadora puede perder su espacio de

autodeterminación en distintas esferas (lugar de residencia, tiempo disponible, ingresos, etc.).

Conectado con lo anterior, para los supuestos en los que, como consecuencia del trabajo (más o menos precario) haya **alteraciones de la salud, con o sin causa profesional**, la existencia de mecanismos de protección social susceptibles de poder absorber las demandas de asistencia sanitaria especializada (así como de otorgar rentas sustitutivas del salario dejado de percibir como consecuencia de la enfermedad, temporal o no), se comportan como **amortiguadores de los efectos de las malas condiciones de trabajo**. En esta dirección, la prestación de incapacidad temporal ha venido siendo una de las vías de escape, donde se han refugiado las personas trabajadoras que sufren situaciones de precariedad aparentemente irresolubles (jornadas de trabajo extenuantes, distintos tipos de acosos y violencias en el trabajo, contrataciones temporales concatenadas, amenazas de despido, por señalar algunas).

A falta del desarrollo de un **marco normativo de prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral**, la mayor parte de las bajas médicas se producen sin considerar una causa profesional, con duraciones disfuncionales, sin el necesario sustento terapéutico y, simultáneamente, sin una intervención en el entorno laboral generador/coadyuvante de la patología que elimine los agentes causantes.

Complementariamente, en la medida en que existan **relaciones colectivas de trabajo maduras**, con una representación de las personas trabajadoras solvente (que compruebe el cumplimiento, denuncie los incumplimientos y reclame mejoras en las condiciones de trabajo), podrá minimizarse la situación de precariedad, así como la afectación de la salud mental. Al contrario, la ausencia o debilidad del movimiento sindical y la participación de los trabajadores en las empresas endurece los efectos de unas condiciones de trabajo precarias.

De nuevo, todo lo anterior, se proyecta en una dimensión agregada, la de contextos socioeconómicos. La actividad productiva de las empresas se ubica en procesos económicos (internacionalización, proteccionismo), políticos (neoliberalismo, integraciones supranacionales, nacionalismos), tecnológicos (digitalización, despliegue de la IA) internacionales concretos, con incidencia en el mercado interno. De esta manera, el Trabajo en la España del siglo XXI se ha de desarrollar condicionado por las **Transiciones Verde y Digital, en contextos de globalización e inestabilidad internacional** (consecuencia de conflictos bélicos e inestabilidades de los sistemas democráticos). Lo que afecta a las finanzas y relaciones de los sectores público-privado.

A lo anterior, se suman, como factores determinantes de la mayor o menor incidencia de situaciones de precariedad y de mala salud mental, las concretas **características personales de la persona trabajadora**.

Al margen de que hay sectores feminizados especialmente precarizados y de que hay sectores precarizados en los que las mujeres sufren mayor vulnerabilidad aún (el campo, la hostelería o la limpieza, por señalar algunos), **el género** es uno de los condicionantes centrales del modo de entrar, permanecer y salir del mercado de trabajo. Otros factores igualmente sensibles son la edad, la discapacidad, el origen migrante, la raza o etnia, la orientación y la identidad sexual, o la asunción de responsabilidades familiares. Y están **conectados interseccionalmente** de modo especialmente determinante con el género.

Las características personales son, en sí mismos condicionantes algunos biológicos, otros sociales de la salud. Pero, concomitantemente, predeterminan las opciones laborales de la persona. Porque permiten concluir procesos formativos de tipologías diversas, y eso posibilita o no suscribir contratos con unas u otras condiciones de trabajo y, por ende, generan disfunciones de distinto orden.

Con carácter general los empleos que requieren **niveles formativos más altos** tienen ligadas condiciones de trabajo más favorables (estabilidad laboral, mejores salarios, flexibilidad de la jornada, derechos de conciliación, protección de la salud laboral). En paralelo, las personas con mejores cualificaciones tienen mayor capacidad negocial en el mercado de trabajo, de manera que ostentan oportunidades de reclamar mejoras de las condiciones de trabajo si los estándares de protección les parecen insuficientes. En esas posiciones más ventajosas es inhabitual que se produzcan alteraciones de la salud mental. Y, si se producen, hay mecanismos jurídicos de protección respecto de su empleador (bajas médicas y acceso a prestaciones, reivindicación de derechos, facultades extintivas del contrato, etc.), pero también les resulta factible el fenómeno "Trabexit"[4] de renuncia de su puesto para moverse a otro puesto en otra empresa.

En sentido contrario, la **ausencia de cualificación** suficiente conduce a empleo en sectores sin valor añadido, en los que las condiciones laborales responden a estándares inferiores (en términos, por señalar los ejemplos más evidentes, de nivel retributivo, índice de contratación indefinida y jornadas máximas).

Lo paradójico en este discurso resulta ser la dificultad de generar evidencias científicas en sentido estricto, ante la falta de datos estadísticos ni registros de aproximaciones cualitativas. Las principales limitaciones se refieren a la multicausalidad y multidimensionalidad de la precariedad, de una parte, y de etiología compleja y manifestaciones variadas de los problemas de salud mental de otra. En unos contextos socioeconómicos en los que las dinámicas empresariales y los sistemas productivos y organizacionales son demasiado mutables y ajenas a patrones predecibles.

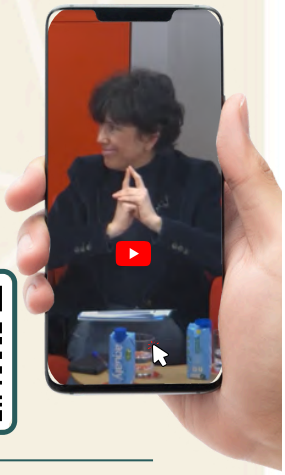
Lo que conduce a tratar de superar esas restricciones mediante la imbricación de intuiciones e hipótesis desde el análisis sociológico del Derecho, y la necesidad de potenciar la evaluación y prospección no segmentada de las **políticas públicas laborales, económicas y de salud**.

En definitiva, se hace necesario colocar en el centro la plausible **vulnerabilidad** psíquica y física individual de la persona trabajadora que forma parte de un sistema productivo potencialmente lesivo.

Recuerda que tanto esta ponencia como muchas otras, puedes verlas en nuestro canal de Youtube,
en el directo "Jornadas **AMRP** 2025: ATLAS de los determinantes sociales de la salud en clave de recuperación".

¡No dejes de visitarnos y suscribirte para no perderte ninguna novedad!

SCAN ME



4 Para más detalle sobre este fenómeno, téngase en cuenta el Proyecto está financiado por la convocatoria de proyectos de investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación del Reino de España, en el marco del Programa de Generación del Conocimiento dentro del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2021-2023. Su denominación oficial es «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00»