

Trabajos Atípicos en Chile: Un Desafío para la Salud Laboral y la Enfermería del Trabajo

ATYPICAL JOBS IN CHILE: A CHALLENGE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND WORK NURSING

Lizet Véliz-Rojas¹, Sandra Valenzuela Suazo², Tatiana Paravic Klijn³

1. Becaria CONICYT, Programa de Doctorado en Enfermería. Departamento de Enfermería. Universidad de Concepción, Chile. E-mail: lizveliz@udec.cl

2. Departamento de Enfermería. Universidad de Concepción, Chile. E-mail: svalenzuela@udec.cl

3. Departamento de Enfermería. Universidad de Concepción, Chile. E-mail: tparavic@udec.cl

RESUMEN

Objetivo: El presente artículo se propone analizar las diversas formas de trabajo atípico, tales como el subcontrato o tercerización, el trabajo a domicilio y el teletrabajo, los cuales se caracterizan principalmente por tener una fuerza laboral femenina y representan un tipo de empleo emergente en Chile.

Método: Se realizó un método de revisión narrativa consultando a diversas bases de datos, páginas web de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y textos relacionados con la temática.

Desarrollo: Se enuncian los diversos factores asociados al desarrollo de este tipo de trabajo. Se analizan algunas formas de trabajos atípicos. Finalmente se presentan implicancias para enfermería y algunas estrategias abordadas con enfoque interdisciplinar para favorecer el bienestar de los trabajadores que se desempeñan en tareas atípicas.

Conclusiones: Este tipo de trabajo expone a los trabajadores a un alto grado de vulnerabilidad y que lamentablemente tienen un escaso abordaje en salud. Se observa la necesidad de desarrollar investigaciones interdisciplinarias que aporten en la implementación de políticas públicas y diversas estrategias que permitan favorecer la salud y el bienestar de los trabajadores atípicos.

(Véliz-Rojas L, Valenzuela S, Paravic T, 2014. Trabajos Atípicos en Chile: Un Desafío para la Salud Laboral y la Enfermería del Trabajo. *Cienc Trab. Ene-Abr*; 16 [49]: 17-20).

Palabras clave: ENFERMERÍA DEL TRABAJO, SALUD LABORAL, TRABAJO, EMPLEO ATÍPICO.

ABSTRACT

Objective: This article aims to analyze the diverse form of atypical work, such as subcontract or outsourcing, homeworking and teleworking, which is mainly characterized by having a female workforce and represent a type of emergent employment in Chile.

Method: It was used a narrative review method by consulting various databases, web pages from governmental and non-governmental organizations, and texts related to the topic.

Development: Various factors associated with the development of this work were stated. Some forms of atypical work are analyzed. Finally, implications for nursing and some strategies addressed with interdisciplinary approach to favor the welfare of workers in atypical tasks are presented.

Conclusions: This type of work exposes workers to a high degree of vulnerability and unfortunately they have limited health approach. It is observed the need to develop interdisciplinary research that contributes to the implementation of public policies and different strategies to favor the health and welfare of atypical workers.

Key words: OCCUPATIONAL NURSING, OCCUPATIONAL HEALTH, WORK, ATYPICAL EMPLOYMENT.

INTRODUCCIÓN

El significado de trabajo ha tenido diversas concepciones acorde al contexto histórico-cultural. En la actualidad, la idea de trabajo ha ido en paralelo a los cambios de la globalización que han enfrentado los Estados, la economía y la sociedad en general.^{1,2}

De esta forma, el clásico trabajo en serie comienza a disgregarse y surgen diversas formas de trabajo que comienzan a insertarse con más fuerza en el mercado laboral. Algunos factores que han incidido en las transformaciones del trabajo son: el desarrollo de la informática y las diversas tecnologías en los procesos productivos que han posibilitado la producción altamente flexible y variable; el mayor movimiento rotatorio de los vínculos laborales, lo que genera la intermediación laboral, la terciarización del empleo o la existencia de más de un empleador frente a un mismo trabajador; los sistemas de remuneraciones pasan de pagos por jornada de tiempo a remuneraciones por rendimiento y/o vinculadas a la rentabilidad de las empresas; el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, que ha contribuido a transformar el modelo patriarcal en el contexto laboral; los cambios en los estilos de vida y las mayores expectativas de las mujeres de un desarrollo personal y profesional también han generado nuevas dinámicas de empleo.^{2,3} En relación a lo anterior,

Correspondencia / *Correspondence:*

Lizet Véliz-Rojas

Departamento de Enfermería. Universidad de Concepción, Chile.

Villa San Bartolomé, Los Arrecifes #404,

La Serena. Chile.

e-mail: lizveliz@udec.cl.

Recibido: 12 Diciembre 2013 / Aceptado: 01 de Febrero 2014

se puede decir que el modelo clásico de empleo que satisfacía las necesidades del “hombre” proveedor con estabilidad, desarrollo de carrera y salario adecuado para mantener a la familia está actualmente siendo reemplazado por los trabajadores atípicos que laboran principalmente en trabajos secundarios.²

El presente artículo tiene como propósito conocer las diversas formas de trabajo atípico, analizando sus implicancias para la enfermería laboral y la salud pública. El desarrollo de este artículo se sustentó en lo que la literatura ha descrito sobre este fenómeno, se consultaron diversas bases de datos y textos relacionados con el tema.

DESARROLLO

El trabajo atípico es aquel empleo que se aleja en al menos una característica del trabajo estándar o normal, como: contrato de duración indefinida, un solo empleador y un solo lugar de desempeño de trabajo, régimen de jornada completa, organización de trabajo rígida, previsión social y protección legal, posibilidad de existencia de sindicato, de ejercer derechos sindicales y negociar colectivamente.⁴

Es importante diferenciar el trabajo atípico del empleo precario, ya que habitualmente son utilizados como sinónimos. Autores identifican cuatro elementos básicos en la determinación de un empleo precario: tiempo de trabajo reducido o gran riesgo en la pérdida del empleo, pocas posibilidades del trabajador de controlar las condiciones de empleo, seguridad social no garantizada, y cuando los ingresos están relacionados con condiciones de pobreza. Acorde a lo anterior, se puede decir que hay ciertas tendencias de empleos atípicos que pueden categorizarse como empleos precarios.⁴⁻⁶ El trabajo atípico puede generar tres elementos que implican un riesgo para el trabajador: la inestabilidad, la inseguridad y la insuficiencia.³ La inestabilidad, se refiere a que no puede existir un contrato de trabajo de duración indefinida, por tanto, el empleo puede interrumpirse en cualquier momento, lo que afecta la natural necesidad de las personas de proyectar en el tiempo la estabilidad del empleo como soporte económico indispensable para el desarrollo de su vida individual o familiar.³ La inseguridad se relaciona a la falta de protección en materia de seguridad social, en relación al sistema de pensiones y la protección de la salud, al seguro de desempleo o al seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.³ La insuficiencia se considera como el bajo nivel de los ingresos percibidos para hacer frente a las necesidades materiales de subsistencia del trabajador y de su grupo familiar, ya que los montos percibidos suelen ser inferiores al ingreso mínimo determinado por el ordenamiento jurídico, o bien, discontinuos en el tiempo, lo que va en desmedro de condiciones de ingreso.³ Autores han descrito que en los contratos atípicos, la fuerza de trabajo podría llegar a neutralizar la organización de los trabajadores o la formación de sindicatos, dado que este modelo acentúa la individualización, rompiendo con la solidaridad de los/as trabajadores/as.⁷

En Chile existen diversas formas de contratación atípicas: Los contratos de duración determinada, la subcontratación, el trabajo a domicilio y el teletrabajo. No todas estas formas de contratación se encuentran incorporadas en un marco legal, lo cual conlleva a la vulnerabilidad de los trabajadores y la posibilidad de caer en un empleo precario.

Entre los contratos de duración determinada se encuentran el contrato a plazo fijo y el contrato por obra, faena o servicio. La

principal diferencia entre ambas modalidades de contratación consiste en el momento en el que va a terminar el tipo de trabajo. En ambos contratos es apreciable determinar una naturaleza intrínseca de duración netamente temporal de la relación laboral. En Chile se observan diferencias en el tipo de contrato entre hombres y mujeres. Mientras que los hombres se emplean en las actividades que utilizan con mayor frecuencia el contrato por obra o faena tales como la agricultura, la minería, construcción, entre otras, las mujeres se emplean en actividades que utilizan con mayor porcentaje el contrato a plazo fijo como la educación, la pesca, servicios comunitarios, actividades inmobiliarias, empresariales, de alquiler, entre otras.⁸ Sin duda este tipo de contrato refleja la división sexual del trabajo.

En relación a la subcontratación, esta se refiere a la situación en que una empresa dueña de una obra o faena (empresa usuaria) contrata a otra empresa, denominada contratista, mediante un contrato civil o comercial para que ejecute a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio, pudiendo esta última, a su turno, contratar a otra empresa para que lleve a cabo el trabajo o servicio requerido.^{9,10} Este concepto nos hace visualizar que la relación clásica entre empleador y trabajador se ve intermediada por un tercero, estableciéndose una relación laboral triangular o tercerización. Valenzuela y Reinecke señalan que las mujeres tienden a concentrarse en actividades subcontratadas de bajos niveles de especialización, en condiciones de trabajo desmedradas desde el punto de vista del salario y de la protección de seguridad social, en condiciones riesgosas y desprotegidas desde la perspectiva de la seguridad e higiene. La proporción de mujeres tiende a aumentar conforme se desciende hacia los segmentos inferiores de la pirámide de la subcontratación, y las microempresas tienen una mayor feminización.¹¹ En Chile, la ley n° 20.123, que regula la subcontratación, genera un sistema de protección al trabajador en régimen de subcontratación, en el cual la empresa usuaria debe actuar con responsabilidad solidaria y subsidiaria, es decir, que debe responder a los trabajadores cuando la empresa contratista no cumple con el contrato firmado con sus trabajadores. Además, la empresa usuaria debe adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores.¹²

El trabajo a domicilio, según el Convenio n° 177 de la OIT (1996), es aquel trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otro local distinto al lugar de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.¹³ El trabajo a domicilio existe desde los albores del capitalismo¹⁴ y se ha caracterizado por tener una fuerza laboral femenina. Las trabajadoras a domicilio son mujeres en edad reproductiva, con hijos pequeños y con restricciones de movilidad territorial.^{11,15} Si bien este tipo de trabajo pareciera ser apropiado para compatibilizar el trabajo con la vida familiar, presenta una serie de inconvenientes para la trabajadora, tales como: asumir los costos de la producción, obtener contratos informales, disminución de la participación en organizaciones sindicales y finalmente, puede producirse una difusión entre la separación de la vida familiar y la esfera del trabajo, invisibilizando el trabajo de la mujer, lo cual no contribuye a generar una distribución de tareas domésticas entre los miembros de la familia. Este tipo de trabajo puede provocar estrés y aislamiento de las trabajadoras.⁸ En Chile, el trabajo a domicilio se reguló por

primera vez en 1931 cuando se lo incluyó en el primer código del trabajo.¹⁶ Este texto legal contempló disposiciones expresas relativas al trabajo a domicilio, las que consideraban esta prestación como una especie de contrato de trabajo. Esta normativa se mantuvo en vigencia hasta 1981, año en que la ley N° 18.018 derogó el párrafo que reconocía y regulaba el contrato de trabajo a domicilio y, al mismo tiempo, modificó el decreto de ley N° 2.200, estableciendo que no da origen al contrato de trabajo a domicilio. En 1990 se efectuó una modificación menor en el último decreto de ley que distingue entre “los servicios que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio que no dan origen al contrato de trabajo” y los que tienen habitualidad expresando que “no hace presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata”. Resultado de esta evolución legislativa es que en la actualidad, Chile no tiene regulación laboral específica del trabajo a domicilio.¹⁶

Respecto al teletrabajo, es definida por la OIT como cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías.¹⁷ El teletrabajo se caracteriza por cuatro elementos, a saber: espacialidad, que se refiere a laborar en un lugar distinto de la empresa; uso de TIC's, es decir, que requiere del uso de la informática y telecomunicaciones; la habitualidad, en que la forma de trabajo se realiza casi todo el tiempo de la misma forma; y la organización, referente a un nuevo modelo de organización del trabajo debido al uso de tecnologías.^{17,18} A pesar que el teletrabajo aparece como una nueva forma de organización del trabajo y que presenta algunos aspectos positivos como el bienestar del trabajador, flexibilidad laboral, y un mayor equilibrio entre el trabajo y las obligaciones familiares. También es posible que se deterioren las condiciones de trabajo al provocar, por ejemplo, el aislamiento del trabajador, eliminar sus posibilidades de hacer carrera, imponerle contratos con condiciones menos favorables, u obligarle a pasar de la situación de asalariado a la de trabajador por cuenta propia o independiente sin protección social. En Chile, el teletrabajo es reconocido en el año 2001 a través de la ley N° 19.759 promulgada el año 2001, pero esta ley aún no ha sido regulada. El actual Código del Trabajo no recoge ampliamente esta modalidad de empleo, dejando de lado aspectos tales como la especificación de los tipos de contratos, cantidad de horas de trabajo, prevención de riesgos y accidentes laborales, delitos informáticos, entre otros elementos.¹⁹

Lo analizado anteriormente revela, por un lado, que la mayoría de los trabajos atípicos ocasiona inestabilidad laboral que podría repercutir en la economía del hogar. Por otro lado, la salud de los trabajadores puede verse afectada de diversas formas, como por ejemplo problemas de salud mental, una baja calidad de vida, entre otros.²⁰⁻²³ La literatura da cuenta que la información estadística e investigaciones sobre los trabajos atípicos en Chile es escasa, lo que puede representar una barrera en el desarrollo de políticas públicas y estrategias que permitan mejorar la calidad de vida y bienestar de los trabajadores atípicos.

Trabajos atípicos y sus implicancias para enfermería del trabajo

La salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible para el trabajador, tanto en la realización del trabajo como las consecuencias de este, en los planos físico, mental y social.²⁴ Al respecto, la enfermería del trabajo tiene como principales obje-

tivos conservar la salud del trabajador, prevenir y otorgar atención a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y favorecer la rehabilitación.²⁵ Estos aspectos se encuentran enmarcados dentro de los cuidados de enfermería, desde una perspectiva holística e integral. Los cuidados de enfermería en la salud de los trabajadores adquiere relevancia a nivel internacional, diversos organismos tales como la OMS y la OIT señalan que el derecho fundamental de cada trabajador es recibir los estándares más altos de cuidados de salud en su ámbito de trabajo.²⁶ Tradicionalmente estos cuidados de enfermería se han enfocado en la promoción de la salud, prevención de enfermedades y accidentes en las empresas, en la vigilancia de enfermedades profesionales y accidentalidad laboral y la atención directa en las unidades de urgencias e intrahospitalaria. Sin embargo, se hace necesario desarrollar estrategias de cuidados en enfermería orientadas al actual estado del trabajo que implican las nuevas organizaciones macro y microeconómicas. Como se analizó anteriormente, estos trabajadores en general no se encuentran la mayor parte del tiempo en la empresa, ya sea porque su contrato es por un corto periodo, o simplemente porque trabaja en su domicilio. Al respecto surgen algunas dificultades en la aplicación de los cuidados de enfermería, tales como: escasos indicadores, insuficientes investigaciones acerca de este fenómeno, y no contar con un grupo cautivo de trabajadores atípicos en la empresa. Las clásicas cuidados de enfermería orientados a la higiene y seguridad en el trabajo en una empresa deben comenzar a ampliarse, enfocándose no sólo en el ámbito del trabajo de los trabajadores atípicos, sino que también en los aspectos integrales de la persona que implica lo social, lo ético, lo cultural, entre otros elementos.

De acuerdo a lo señalado, para la enfermería del trabajo preocuparse actualmente por los problemas de salud de los trabajadores implica superar la visión respecto a las formas tradicionales del trabajo, incorporando en los cuidados de enfermería la necesidad de una evaluación que considere las diversas formas de trabajo, poniendo en el tapete estos nuevos fenómenos sociales en torno al trabajo que se abren en la actualidad.

Algunas estrategias para favorecer la salud de los trabajadores atípicos

Sin duda que la elaboración de leyes laborales y políticas públicas resultan esenciales para proteger a los trabajadores atípicos; sin embargo, se hace necesario elaborar estrategias de carácter integral y multidisciplinarias que permitan aportar en el desarrollo de políticas públicas y estrategias que favorezcan directa e indirectamente en la salud y bienestar de estos trabajadores, como por ejemplo: realizar investigaciones interdisciplinarias que permitan comprender y conocer la realidad del fenómeno “trabajo atípico”, que den cuenta de la magnitud, frecuencia e impacto del problema, así como el perfil del trabajador, sus condiciones laborales, calidad de vida, entre otros, y que puedan vincular de manera más clara el efecto de las prácticas empresariales y las políticas económicas neoliberales en la salud de los trabajadores atípicos. También es relevante considerar los factores sociales que se relacionan con este fenómeno, tales como el modelo económico actual, desigualdades sociales, ambiente de trabajo, organizaciones de salud, género, migración, etnia, etc.; fortalecer a los equipos de salud especialistas en el ámbito de la salud de los trabajadores respecto al desarrollo de nuevas habilidades y competencias para que puedan hacer frente a los grupos especiales, como los subcontratistas y los trabajadores a domicilio, para que puedan evaluar y responder a los cambios en

la tecnología, los sistemas de trabajo y la demografía de la fuerza laboral, para hacer frente, al mismo tiempo, a los riesgos laborales que pueden ocasionar los periodos de latencia en el trabajo y los trabajos transitorios; sensibilizar a la sociedad sobre el trabajo decente y los derechos del trabajador, así como también sobre las leyes contractuales vigentes, entre otros.

CONCLUSIONES

Las nuevas formas de producción y los sistemas de organización del trabajo en las empresas, que pasaron de una producción en serie a una disgregada, han producido cambios en la estabilidad del empleo, la definición de tareas, la intensidad del trabajo, los deberes de los trabajadores, los acuerdos contractuales y las formas de pago, lo cual puede afectar la calidad de vida de las personas. Estos cambios han ido acompañados de una sensibilidad pública que ha puesto en cuestión las transformaciones producidas en la economía y en las empresas, las nuevas modalidades de trabajo y

de las condiciones laborales. Al respecto, los estados no han sido indiferentes y varios han desarrollado marcos legislativos que se enfocan esencialmente en definir y legislar sobre el empleo, las formas de contratación, las responsabilidades de las empresas frente a sus trabajadores y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, estos nuevos tipos de trabajo, en general, se desarrollan de manera precaria, inestable, con bajos sueldos, restringiendo las relaciones interpersonales laborales y originando una separación difusa entre la vida familiar y el trabajo, lo que se traduce finalmente en una baja percepción de la calidad de vida por parte de los trabajadores.

El marco legislativo constituye un factor clave para la protección de los derechos del trabajador y la mejora en las condiciones de trabajo. Sin embargo, se pueden implementar diversas estrategias desde la salud laboral y la enfermería del trabajo que puedan favorecer la calidad de vida de los trabajadores, tales como investigaciones interdisciplinarias, sensibilización social, capacitaciones y perfeccionamiento en trabajadores atípicos, educación para la salud en las empresas, entre otras.

REFERENCIAS

- Neffa J. Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*. 1999;1(1):127-161.
- ernandes Ángela Cristina Puzzi, Monteiro Maria Inês. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de um condomínio de empresas de alta tecnologia. *Rev bras enferm*. 2006; 59(6):752-756.
- Caamaño E. Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Rev Derecho (Valdivia)*. 2005;18(1):25-53.
- ONU-CEPAL El trabajo a tiempo parcial en Chile, ¿Constituye empleo precario?; reflexiones desde la perspectiva de género. Santiago: CEPAL; 2000. (Serie mujer y desarrollo).
- Rodgers G, Rodgers J. *Precarious Jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: ILO;1989.
- Guerra P. La precarización en el empleo: Algunas conclusiones y un intento de operacionalización. En: *El empleo precario y el empleo atípico; una revisión bibliográfica y propuesta para el debate*. Santiago: PET; 1994. (Documento de trabajo; 105).
- Añez C. Las estrategias de flexibilización laboral en las empresas de confección de ropa. *Revista de Ciencias Sociales*. 2006;12(3):534-562.
- Chile. Dirección del Trabajo. Sexta encuesta laboral ENCLA 2008; informe de resultados [en línea]. Santiago: Dirección del Trabajo; 2009 [citado 04 Abr 2012]. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-95958_archivo_fuente.pdf
- Ugarte J. Sobre relaciones laborales triangulares: la subcontratación y suministro de trabajadores. *Ius et Praxis*. 2006;12(1):11-29.
- Caamaño E. La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios. *Ius et Praxis*. 2007;13(2):157-194.
- Valenzuela M, Reinecke G. ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. Santiago: OIT; 2000.
- Chile. Ministerio del Trabajo y previsión social. Ley 20.123: Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios [on line]. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social; 2006 [citado 06 Abr 2012]. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre el trabajo a domicilio. [on line]. Ginebra: OIT; 1996 [citado 04 Abr 2012]. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C177>.
- Tomei M. El trabajo a domicilio en países seleccionados de América latina. Una visión comparativa. Ginebra: OIT; 1999.
- Chile. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Caracterización del trabajo a domicilio y mujeres. Santiago: Gobierno de Chile-SENSE; 2003.
- Henríquez H, Riquelme V, Gálvez T, Selamé T. Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio. Santiago: Dirección del trabajo; 2001. (Cuaderno de investigación; 9).
- Morales G, Romanyk K. Una mirada a la figura del teletrabajo. Santiago: Dirección del Trabajo; 2011. (Informe de actualidad laboral; 1).
- Rubio R. La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Rev Geogr Norte Gr*. 2010; 45:119-134.
- Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Asesoría Técnica Parlamentaria. Teletrabajo: regulación en Chile [on line]. Santiago: Biblioteca del Congreso; 2010 [citado 02 Abr 2012]. Disponible en: <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1122299/Teletrabajo-Regulacion-en-Chile.html>.
- Ferrie J, Shipley M, Stansfeld S. Effects of chronic flexible employment and change in job security on self-reported health, minor psychiatry morbidity, physiological measures, and health related behaviours in british civil servants: The Whitehall II study. *J Epidemiol Commun H*. 2002;56:450-4.
- Benavides F, Benach J, Diez-Roux A. How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *J Epidemiol Commun H*. 2000;54:495-501.
- Quinlan M, Mayhew C, Bhole P. The global expansion of precarious employment, work disorganization and occupational health: a review of recent research. *Int J Health Serv*. 2001;31(2):335-414.
- Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J. Temporary employment and health: a review. *Int J Epidemiol*. 2005; 34:610-22.
- Parra M. *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago: OIT; 2003.
- Montelongo M, Galviz I. La importancia y significación de la enfermería industrial. *B Ofic Sanit Panam*. 1965:314-322.
- González Caballero Javier. Aplicación de los diagnósticos de enfermería en el ámbito de la salud laboral: Ejemplos de prescripción enfermera. *Med segur trab*. 2010;56(221): 328-346.