



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

fesamericacentral.org



PRECARIEDAD LABORAL EN
CENTROAMERICA

Impactos para las mujeres
Junio- 2010

*Ariane Grau Crespo
Larraitz Lexartza Artza*

330
L333p

Larraitz, Lexarta

Precariedad laboral en Centroamérica: impacto para las mujeres / Lexarta Larraitz y Ariane Grau Crespo.-- 1a ed. --

San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert, 2010

54 p. ; 28 x 21.6 cm

ISBN: 978-9977-961-34-7

1. ECONOMÍA LABORAL AMÉRICA CENTRAL.
2. TRABAJO - MUJER - AMÉRICA CENTRAL. 3. SOCIOLOGIA.
- I. GRAU CRESPO, ARIANE, COA. I. TÍTULO.

CRÉDITOS:

Producción y edición:
Fundación Friedrich Ebert

Autoras:
Ariane Grau
Larraitz Lexartza Artza

Coordinación del proceso de trabajo:
Sandra Cartín Herrera
Fundación Friedrich Ebert

Arte e impresión en Costa Rica por:
Impresora Gráfica de Centroamerica, S.A.

“Las opiniones vertidas en este texto no necesariamente coinciden con las de las instituciones que lo auspician. Se autoriza a citar o reproducir el contenido de esta publicación siempre y cuando se mencione la fuente”

INDICE

Presentación	4
Introducción	5
I-Conceptos preliminares	6
I.1- Precariedad laboral y precariedad de la vida.	6
I.2- Trabajo remunerado de las mujeres ¿Trabajo precario?	6
I.3- Flexibilidad laboral como estrategia para la precarización.	13
I.3. a Concepto de Flexibilidad laboral.	13
I.3.b- Flexibilidad Laboral: eliminación de las protecciones contra la precariedad laboral.	13
II- La precariedad laboral y su impacto en las mujeres	14
II.1- Inestabilidad laboral, definición y legislación protectora.	14
II.1.a- Manifestaciones de la Inestabilidad laboral.	17
II.2- Insuficiencia laboral, definición y legislación protectora.	22
II.2.a- Manifestaciones de la Insuficiencia laboral.	25
II.3- Inseguridad laboral, definición y legislación protectora.	34
II.3.a- Manifestaciones de la inseguridad laboral.	35
III. Trabajo doméstico remunerado, la precariedad legalizada del trabajo de las mujeres	40
IV. Crisis económica y trabajo precario de las mujeres	44
V. Conclusiones y Recomendaciones	46

PRESENTACIÓN

Para la Fundación Friedrich Ebert (FES) el tema laboral y las relaciones laborales siempre han sido objeto de análisis, preocupación y reflexión intelectual y política, al igual que el compromiso político por sumarse a la búsqueda de respuestas concretas y sólidas que tiendan a brindar soluciones, ante los nuevos desafíos que plantean los mercados laborales, en el contexto de la globalización mundial.

La informalidad y la precariedad laboral ha sido una de las características distintivas en la generación de empleos en las últimas décadas en la región centroamericana, afectando particularmente a las mujeres trabajadoras, debido a que la inserción femenina en el empleo precario, inestable y a tiempo parcial ha sido la principal estrategia de las mujeres para conciliar el trabajo doméstico y extra-doméstico.

En el presente documento se revisan, las principales tendencias en la generación de empleo precario en la Región Centroamericana, durante la última década y muestra los impactos diferenciados que las mismas han tenido en hombres y mujeres. Esto es sumamente importante, no solo, porque son escasos, por no decir nulos, los estudios que muestran esas diferencias de género, sino además, porque las condiciones de empleo precario inciden en la acción colectiva de las y los trabajadores y, por lo tanto, en sus organizaciones sindicales. Lo que a su vez, plantea nuevos desafíos en los modos de intervención sindical.

La Fundación Friedrich Ebert es una organización no-gubernamental, sin fines de lucro, creada hace 85 años en Alemania. Su compromiso institucional es fomentar los principios y los valores fun-

damentales de la democracia social. La Fundación Friedrich Ebert en América Central trabaja como una red regional (fesamericacentral) abordando temas de interés común para los países de la región así como para sus contrapartes del ámbito político, de la academia y de la sociedad civil. Las líneas de trabajo actuales son enfocadas hacia los temas de la integración regional, el diálogo progresista, las políticas públicas sustentables y las relaciones laborales. En esos ámbitos la red fesamericacentral contribuye también con el asesoramiento político de las contrapartes, la moderación de foros para diálogo y el intercambio político regional.

Dada su misión institucional y enraizado en su propia historia institucional, la Fundación Friedrich Ebert considera al Fortalecimiento sindical y de las relaciones laborales, como uno de los ejes estratégicos de su trabajo en la región centroamericana.

Los resultados de la investigación documentados en el presente libro serán utilizados como insumos importantes en los talleres y foros de diálogo de la institución, esperamos que a la vez, sean de utilidad a las organizaciones sindicales y sirvan de base para la formulación de propuestas justas e inclusivas para mujeres y hombres trabajadores, en el marco del diálogo social.

Nuestros agradecimientos profundos a las autoras del estudio y maestras Ariane Grau, socióloga cubana especialista en asuntos laborales, y Larraitz Lexarta Artza, cientista social vasca, especialista en temas de género, por haber hecho posible.

Dr. Michael Langer
Representante Fundación Friedrich Ebert en Costa Rica, Panamá y Nicaragua / red.fesamericacentral.

INTRODUCCIÓN

Este estudio se propone realizar un diagnóstico sobre la precariedad laboral en Centroamérica y sus impactos en la vida de las mujeres. Pretende, por un lado, visibilizar las condiciones bajo las que participan en el mercado de trabajo las mujeres centroamericanas y a la vez, servir de insumo a la hora de consensuar y definir estrategias de acción para la defensa de los derechos laborales de las mujeres. Para ello, se ha realizado una extensa revisión documental que ha permitido integrar en el estudio los diversos planteamientos teóricos surgido en torno a la precariedad laboral y los planteamientos que desde la economía feminista abordan el trabajo de las mujeres.

Asimismo, se ha empleado información cuantitativa, en su mayoría, proveniente de las Encuestas de Hogares de los diferentes países, para dar cuenta de la magnitud de la precariedad laboral en la región.

Para contrarrestar la carencia de información cuantitativa en algunos aspectos, también se incluyen algunos casos específicos para ilustrar las dinámicas y las formas bajo las que se manifiesta la precariedad.

Finalmente, se han recogido los elementos principales de los marcos legislativos de los diferentes países para permitir el análisis del cumplimiento de la legislación y la efectividad de ésta frente a la precariedad.

En cuanto a la estructura del documento, en primer lugar se recogen los conceptos que fundamentan el estudio. De esta forma se hace referencia al propio concepto de precariedad laboral y sus tres dimensiones (inestabilidad, insuficiencia e inseguridad), a las condiciones históricas del trabajo de las mujeres, a la flexibilidad laboral como

estrategia de precarización y a los principios del derecho laboral protectores contra la precariedad.

Seguidamente, se analizan las diferentes dimensiones de la precariedad laboral y sus impactos para las mujeres a partir de fuentes, tanto cuantitativas como cualitativas, y se incorporan los aspectos más relevantes de las legislaciones nacionales relacionadas con cada dimensión.

Más adelantese incluyen dos apartados adicionales. Uno sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y otro sobre la precariedad y sus impactos en el contexto actual de la crisis.

Finalmente, se realiza un pequeño capítulo de conclusiones que retoma de forma sintética los principales hallazgos y lecciones derivadas de este estudio que se presentan como recomendaciones.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la especialista de género para la subregión de Centroamérica y la República Dominicana de la OIT, María José Chamorro, y al Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana por brindarnos insumos fundamentales para poder realizar este trabajo. Agradecemos asimismo al Sr. Pablo Sauma por facilitarnos información estadística e insumos para la discusión.

También queremos dar gracias a ASEPROLA por poner a nuestra disposición su trabajo con respecto a la flexibilidad laboral. Finalmente, agradecemos su colaboración a las compañeras y compañeros de Centroamérica que participaron en la validación de este estudio, muchos de cuyos aportes ya están acá incorporados y a Sandra Cartín Herrera, de la Fundación Friedrich Ebert, por su apoyo y acompañamiento durante este proceso.

I-Conceptos preliminares

I.1- Precariedad laboral y precariedad de la Vida

En el presente estudio utilizamos el concepto “precariedad laboral”, refiriéndonos a la ausencia de trabajo de calidad entendido como el trabajo que permite satisfacer todas las necesidades humanas. Es decir, el concepto remite directamente a las condiciones concretas en el mercado laboral y por ende, así se expresa en la escogencia de las variables a analizar. El estudio está enfocado en tres dimensiones de la precariedad laboral. La primera de estas dimensiones es la inestabilidad laboral que se refiere a la ausencia de un trabajo por tiempo indefinido. La segunda, es la insuficiencia laboral, entendida como la carencia de ingresos suficientes o de tiempo de trabajo. Por último, la inseguridad laboral, se refiere a la ausencia de cobertura de la seguridad social y de libertad de organización para la defensa de los derechos laborales.

Sin embargo, entender el alcance real de este proceso de precarización de las condiciones laborales, implica necesariamente, entender los impactos que el mismo tiene en muchos otros ámbitos de la vida, fuera del lugar del trabajo remunerado. Por esto, aún cuando no tenemos datos para demostrarlo, queremos dejar abierto el análisis a un concepto más amplio que ha sido desarrollado por algunas teóricas feministas. Nos referimos al concepto de “precariedad de la vida”, que nos “habla de la precariedad en el acceso a bienes de primera necesidad, de la precariedad en la vivienda, en la salud, en los cuidados, en el empleo, en los trabajos no remunerados, en el acceso a prestaciones públicas, en la vivencia del tiempo, en el disfrute del cuerpo, en la condición de ciudadanía...” (Del Río y Pérez O).

Este concepto es aún más importante para poder entender el impacto de la precariedad laboral en la vida de las mujeres. En el capítulo siguiente profundizaremos en el análisis de cada una de las dimensiones mencionadas y en algunos casos, los datos estadísticos nos demuestran cómo afecta diferenciadamente la precariedad laboral a mujeres y hombres. Pero no podemos quedarnos solo con

esta información, analizar el impacto de la precariedad en la vida de las mujeres, nos obliga ubicar a las mujeres trabajadoras, afuera de las fronteras del lugar del trabajo, y analizar que pasa en sus vidas cuando su trabajo es precario. Este punto no está suficientemente desarrollado en este estudio, en tanto implicaría aplicar otras técnicas metodológicas y otras fuentes de información. Sin embargo, adelantamos algunos aspectos a tener en cuenta en futuros estudios.

I.2- Trabajo remunerado de las mujeres ¿Trabajo precario?

Los cambios de los sistemas de producción, las exigencias del modelo económico y de desarrollo y la reorganización del mercado laboral están impulsando nuevas relaciones laborales y condiciones de trabajo. Los nuevos escenarios laborales requieren de nuevos enfoques analíticos que nos permitan dar cuenta de los impactos de estos cambios en la calidad de vida de las personas, en el tiempo del declive de la calidad del empleo.

Hablar de precariedad laboral nos aporta los instrumentos conceptuales necesarios para permitir dimensionar los alcances, comprender las dinámicas bajo las que opera e identificar sus manifestaciones. Este concepto de precariedad laboral se remite a tres dimensiones concretas que afectan a la calidad del empleo, la inestabilidad relacionada con la temporalidad de los trabajos, insuficiencia vinculada a la carencia de suficientes ingresos o suficiente tiempo de trabajo y la inseguridad que se expresa en la carencia de seguro social y la imposibilidad de la organización de las trabajadoras y los trabajadores para defender sus derechos y las protecciones que garantizan la calidad de sus empleos, es decir que los protegen de empleos precarios.

Sin embargo aunque el concepto es reciente, la precariedad laboral es tan antigua como el propio mercado de trabajo. A la luz de las tres dimensiones ya mencionadas se hace evidente que siempre ha existido el trabajo temporal, las retribuciones insuficientes para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras y de sus familias y los trabajos

inseguros.

En el caso de las mujeres, a través de un recorrido histórico de su participación en el mercado del trabajo remunerado se evidencia que sus empleos fueron desde su inicio precarios.

La división sexual del trabajo que históricamente diferenciaba marcadamente dos esferas en la vida de las personas, la pública y la privada, recluyó durante siglos a las mujeres en la esfera doméstica-privada y las excluyó de la vida pública.

Los procesos de industrialización y la consolidación de los postulados de la economía clásica provocaron una reconceptualización de la división sexual del trabajo y profundizaron en la dicotomía histórica entre la vida pública y la vida privada. Así, dio inicio “una tradición que ignora y oculta el trabajo familiar doméstico” (Carrasco, 2006: 4) y que separa marcadamente la producción doméstica de la producción de mercado.

Los modelos de desarrollo impulsados por las diferentes expresiones en el tiempo del capitalismo y las luchas de las mujeres en reivindicación de su derecho al trabajo y a la autonomía económica propiciaron la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sobre todo a partir de la segunda mitad del siglo XX.

Esta inserción femenina a la fuerza de trabajo no estuvo exenta, sin embargo, de la sombra aún muy marcada de la división sexual del trabajo. Así, en un momento dado el salario familiar que aportaba el “hombre proveedor” dejó de ser suficiente para el sustento de la economía familiar y se requería de un segundo salario que garantizara poder cubrir las necesidades básicas y el bienestar de todas las personas del hogar. En estas condiciones las mujeres se insertaron al mundo laboral pero su trabajo, y su salario, fueron considerados secundarios, por ser el del hombre el principal y por tanto recibían menor remuneración. Esta discriminación salarial y desvalorización del trabajo de las mujeres se manifiesta aún hoy en día en las brechas salariales, que según

la CSI a nivel mundial es de un promedio de 22,4% (CSI, 2009: 9).

Por otro lado, si bien las mujeres incursionaron la esfera del trabajo tradicionalmente masculino, los hombres no hicieron lo propio con el trabajo doméstico no remunerado, considerado femenino.

De esta forma, las mujeres se vieron obligadas a asumir su participación en la fuerza de trabajo sin ver reducida de manera proporcional la carga de trabajo no remunerado. Aún hoy, esta manifestación de discriminación se expresa en las dobles jornadas que asume la mayoría de las mujeres que después de su jornada laboral remunerada deben destinar tiempo y esfuerzo a resolver el trabajo doméstico y satisfacer las necesidades de cuidado y atención de las personas que integran su familia.

En este sentido, cabe señalar que muchas mujeres han visto su extensa jornada aliviada mediante la contratación del trabajo de otras mujeres, o en algunos países a través de servicios estatales o privados. Sin embargo, la responsabilidad de conciliar todas las labores y de garantizar que de alguna manera todas las necesidades familiares fueron satisfechas descansa aún sobre los hombros de las mujeres que si bien algunas de ellas han conseguido no tener que llevar a cabo todo el trabajo en primera persona, siguen haciéndose cargo de la organización, la supervisión, y el pago de todos los servicios. Esto evidencia que si bien la división sexual del trabajo adquiere hoy diferentes manifestaciones sigue estando en completa vigencia.

Por otro lado, la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene otras múltiples expresiones. Así, en estrecha relación con el trabajo no remunerado de las mujeres recién mencionado que limita su disponibilidad de tiempo, éstas se ubican con mayor frecuencia en los empleos parciales.

Por otro lado, la segregación laboral por sexo relega a las mujeres a empleos de menor productividad (meseras, enfermeras, secretarias, auxiliares de oficina), con menores niveles de remuneración, poca

calificación y movilidad, menor acceso a la seguridad social, y a capacitaciones laborales, etc. Esto es conocido en inglés como ‘pink collar’ o también como el ‘piso pegajoso’ (Pautassi, 2007:32).

Otra de las características vinculada al trabajo de las mujeres es el llamado ‘techo de cristal’ que impide a las mujeres altamente capacitadas avanzar al igual que los hombres. A esta larga lista se le suman otros factores como el hostigamiento sexual, el despido durante el embarazo, etc.

Según un Informe de UNIFEM de 2005 (UNIFEM, 2005: 8) sobre el trabajo de las mujeres a nivel mundial se señalan tres aspectos que dan cuenta de las condiciones laborales de éstas:

- La proporción de trabajadoras envueltas en empleo informal es generalmente mayor que la proporción de trabajadores.
- Las mujeres están concentradas en los tipos de empleo informales más precarios.
- El salario medio obtenido de estos tipos de empleos informales es demasiado bajo, en ausencia de otras fuentes de ingresos.

Para comprender las dinámicas actuales del empleo de las mujeres es necesario además considerar los cambios de la economía, la estructura productiva y los modelos de desarrollo en los últimos años. Así, en las últimas décadas los procesos de globalización y los cambios políticos a nivel mundial han tenido importantes repercusiones en el mercado de trabajo.

En este sentido hay que considerar los cambios producidos a partir de los modelos gerenciales impuestos por el Taylorismo-fordismo en las décadas anteriores a la de los setenta. Estas nuevas tendencias promovieron una nueva manera de organizar la fuerza de trabajo y las relaciones laborales con el objetivo de optimizar la producción.

Así, las diferentes etapas de los procesos productivos se tecnificaron individualmente, dando paso, por ejemplo, a las cadenas de montaje. Por

otro lado, se trataba de modificar la relación entre trabajadoras y trabajadores y sector empresarial promoviendo una relación de “cordialidad” que buscaba la identificación de las personas trabajadoras con la empresa y la neutralización de los conflictos laborales. Asimismo, se pretendía a través de la creación de mandos medios y altos, de una mayor división del trabajo y especialización de los/as trabajadores/as y a la definición de tareas y tiempos a partir del análisis del proceso lo que, permitiría eliminar las negociaciones con respecto a las condiciones de trabajo.

Por otro lado, esta fue una época de bonanza y crecimiento de los mercados internos. Además, se fortaleció el Estado social que por una parte favorecía la acumulación de capital y por otra conciliaba intereses sociales a través de la regulación, la atención de necesidades sociales, la redistribución del ingreso, la mediación y la negociación con los diferentes sectores sociales organizados. Con ello también se garantizaba la reproducción de las relaciones de asalariamiento (Coriat, 1982: 99). Estas medidas respondían también a las particularidades de la geopolítica en aquel momento histórico en el que el capitalismo hacía ciertas concesiones a la clase trabajadora con el fin de frenar la amenaza comunista.

La crisis de finales de la década de los setenta definió los límites para este modelo. Así la producción se estancó, el aumento de la intensidad del trabajo se hacía complicada debido a las regulaciones convenidas por negociaciones obrero-patronales, el descontento de trabajadoras y trabajadores frente a la monotonía, rutina y repetición del trabajo se hacía generalizado y los productos estadounidenses perdían competitividad en el mercado.

Entonces, las tendencias capitalistas reinventaron el orden del mercado de trabajo, del mercado mundial y transformaron una vez más las relaciones laborales para propiciar nuevas formas de intensificación del trabajo y expansión del capital. Se impuso entonces, el modelo toyotista, caracterizado por la producción “flexible”, la alta rotación

de los puestos de trabajo, el trabajo en equipo, y el “just in time”, que significa un cambio en la gestión y organización de los tiempos de trabajo en busca de la mayor productividad.

Posteriormente, las políticas neoliberales dieron continuidad a esta lógica provocando la descentralización de la producción a diferentes regiones del mundo y la utilización de diferentes recursos de estos terceros países para valorizarse de la mejor manera en cada espacio geográfico. Este proceso que podría definirse como la globalización del capital, no enfrentaba ya las amenazas del “socialismo” y cada vez se hacía más factible prescindir de las limitaciones que aceptó en décadas pasadas.

Así, al amparo del pensamiento neoliberal se justificaba la necesidad de abrir mercados y eliminar regulaciones y barreras y el mercado se presenta como el espacio regulador de la sociedad, para permitir la expansión desenfrenada del capital. Desde esta nueva lógica, en el mercado de trabajo todas y todos somos iguales y nos relacionamos como tales, de manera que no tiene por qué haber protecciones

especiales.

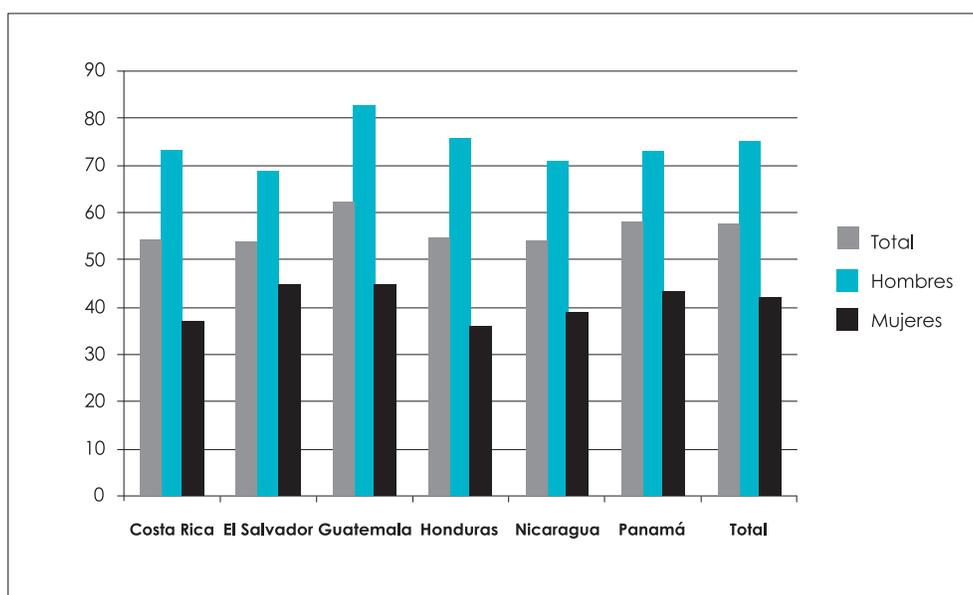
Esta transnacionalización del mercado de trabajo ha permitido en gran medida la incorporación de muchas mujeres de la región centroamericana al mercado laboral. Sin embargo, también ha sido esta transnacionalización la que ha descentralizado los procesos de producción para abaratar los costos y ha sobre explotado la mano de obra de los países nuevos productores. Muchos de estos empleos de larguísimas jornadas, exiguos salarios e inciertas condiciones han sido creados pensados para las mujeres, como el trabajo en las maquilas.

El mercado laboral centroamericano para las mujeres, características generales.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha venido en aumento en los últimos años. Sin embargo las brechas entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo siguen estando vigentes. Esta discriminación laboral contra las mujeres que precariza su empleo tiene diferentes manifestaciones que serán abordadas en

Gráfico 1

Tasa de participación sexo 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OLADC.

Notas: 1/ Datos de Guatemala corresponden a 2006. 2/ Datos de Costa Rica Corresponden a 2008.

este documento.

En primer lugar, la participación de las mujeres en el mercado laboral es aún notablemente inferior a la de los hombres. Para 2007, a nivel regional aproximadamente el 61,9% de la fuerza de trabajo eran hombres y sólo el 38,1% mujeres (OLADC, 2009: 9).

La tasa de participación de las mujeres es notablemente inferior a la de los hombres en todos los países (Gráfico 1). Las diferencias más marcadas se presentan en Honduras donde la participación de los hombres (75,6%) duplica a la de las mujeres (36%). Según el promedio regional para 2007 la participación de los hombres era de 74% mientras que la de las mujeres era de 40,9%. Esto supone que mientras 2 de cada 10 hombres se consideran inactivos, 6 de cada 10 mujeres están en la misma situación.

La brecha de participación entre mujeres y hombres es mucho más marcada en la zona rural. En el área rural la participación de los hombres aumenta pasando a 79,6%, mientras que la de las mujeres disminuye hasta un 34,6% (OLADC, 2009: 10).

Es importante señalar que los criterios que definen la inactividad invisibilizan las condiciones que limitan el acceso de las mujeres al empleo remunerado. Como se explicó al inicio, la división sexual del trabajo asigna a las mujeres la responsabilidad sobre el trabajo doméstico no remunerado y este es uno de los obstáculos que más pesan a la hora de la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo.

En los últimos años se han realizado importantes esfuerzos que apuntan a la definición de nuevos indicadores que den cuenta de esta situación. De esta forma, Carcedo plantea en el trabajo “a la hora de trabajar ¿todas contamos?” (CEFEMINA, 2009: 51) una redefinición para los conceptos de fuerza de trabajo y desempleo que trata de desmascarar los supuestos sobre los que se han definido

estos conceptos, que considera que “el sujeto de estudio, desde su origen, ha sido un trabajador hombre y urbano” (CEFEMINA, 2009: 54).

Así, el desempleo se define como el “porcentaje de la población desocupada con relación a la fuerza de trabajo” y se consideran personas desocupadas todas aquellas que cesaron en su trabajo y buscaron trabajo, o que buscaron trabajo por primera vez (INEC, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Módulo de empleo).

De esta forma, se considera que quienes tienen deseos de trabajar buscan trabajo. Sin embargo, este supuesto desconoce en primer lugar las dificultades que enfrentan muchas mujeres en la zona rural para obtener un empleo, que no buscan trabajo porque saben que no encontrarán, ya que no hay ninguna oportunidad de trabajo.

Por otro lado, se asume que la búsqueda de empleo no implica ningún costo de oportunidad. Es decir, que no existe ninguna limitación de tiempo provocada por la responsabilidad sobre otras actividades y que no hay que optar entre buscar trabajo o realizar otras actividades. Sin embargo, para las mujeres las responsabilidades domésticas y familiares representan una limitación importante a la hora de buscar trabajo.

Las definiciones de “fuerza de trabajo ampliada” y “desempleo ampliado” tratan de medir el impacto diferenciado del desempleo para las mujeres considerando estos aspectos.

Si bien a efectos de este estudio no ha sido posible emplear estos nuevos conceptos, contamos con cifras que dan cuenta en el mismo sentido de las limitaciones que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral.

Si observamos en el cuadro 1, se evidencia que en todos los países más de la mitad de las mujeres consideradas inactivas no tienen trabajo ni los buscan por las responsabilidades sobre el trabajo

Cuadro 1

Centroamérica: población inactiva^{1/} por condición de inactividad por sexo, 2007
(porcentajes)

	Costa Rica ^{2/}			El Salvador ^{3/}		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Pensionado o jubilado	18,4	8	11,2	13,7	3,3	5,6
Estudiante	61,3	29,4	39,1	40	14,2	20
Trabajo domésticos	1,6	55,8	39,3	1,5	66,5	52
Otros	18,8	6,8	10,5	44,7	15,9	22,4
Total	100	100	100	100	100	100

	Honduras ^{2/}			Nicaragua ^{3/}		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Pensionado o jubilado	3	1	1,5	7,7	3,2	4,6
Estudiante	66,5	28	37,6	66,8	33,5	43,6
Trabajo domésticos	6,6	64,7	50,1	5,3	57,4	41,5
Otros	24	6,4	10,8	20,2	5,9	10,3
Total	100	100	100	100	100	100

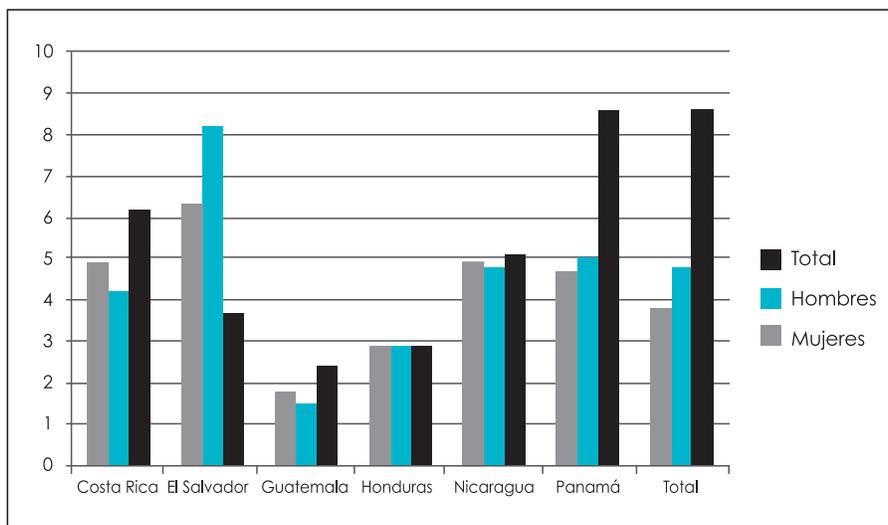
	Panamá ^{3/}		
	Hombres	Mujeres	Total
Pensionado o jubilado	0	0	0
Estudiante	48,9	21,3	28,6
Trabajo domésticos	5,1	58,7	44,6
Otros	46	20	26,8
Total	100	100	100

Notas: 1/ Se refiere a la población inactiva mayor de 12 años 2/ Los datos se refieren a la variable condición de actividad 3/ Los datos indican el motivo por el cual las personas se mantienen inactivas.

Fuente: OLADC, 2009. Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: III Informe Regional Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006. Para los datos del PIB los bancos centrales de los países.

Gráfico 2

Tasa de desempleo abierto por sexo 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OLADC.

Notas: 1/ Datos de Guatemala corresponden a 2006. 2/ Datos de Costa Rica corresponden a 2008.

3/ Datos de Panamá desempleo oculto y abierto.

doméstico. Así, en El Salvador estas mujeres llegar a representar el 66,5% de las inactivas o el 64,7% en Honduras. Sin embargo para los hombres este factor no tiene ningún peso sobre su inactividad y se destacan notablemente otros factores como el estudio.

La tasa de desempleo abierto promedio regional es de 6,2%. En los últimos años se ha reducido levemente pasando de 7,9% en el 2005 a 6,2% en el 2007 (OLADC, 2009:22).

La incidencia del desempleo es también mayor para las mujeres. Panamá y Costa Rica presentan las brechas más acentuadas (Gráfico 2) y el promedio regional de desempleo de las mujeres prácticamente duplica al de los hombres.

Sin embargo, los datos de El Salvador dan cuenta de una tendencia opuesta ya que los hombres presentan una mayor tasa de desempleo. Según el Informe del Mercado Laboral 2008, presentado

por el Observatorio Laboral de El Salvador, esta situación podría estar relacionada con la mayor proporción de mujeres ocupadas en el sector informal o en puestos más precarios. Así a pesar de presentar tasas de desempleo inferiores a los hombres estarían enfrentando mayores niveles de subempleo (Citado por OLADC, 2009:22)

A pesar del descenso del desempleo en los últimos años, se prevé un aumento notable debido a la crisis económica. Estimaciones de la OIT señalan que en Centroamérica y República Dominicana alrededor de medio millón de personas podrían perder su empleo. La situación afectaría de manera más grave a las mujeres ya que representarían casi la mitad del aumento del desempleo, porcentaje desproporcionado si se toma en cuenta que son el 39% de la población económicamente activa de la región (OIT, 2009).

I. 3- Flexibilidad laboral como estrategia para la precarización.

Como se señaló anteriormente el trabajo precario no es nuevo en el mercado laboral. Sin embargo, en los diferentes momentos históricos las causas, consecuencias y los mecanismos para precarizar el empleo varían.

En el contexto regional centroamericano actual es importante considerar la flexibilidad laboral como un elemento medular para comprender las nuevas dinámicas y manifestaciones del trabajo precario. Si bien todo el empleo precario no es derivado de la aplicación de la flexibilidad laboral, esta tendencia busca generalizar y naturalizar las condiciones precarias. La flexibilidad laboral es un mecanismo de gran vigencia actual para la precarización del empleo.

1.3. a Concepto de Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral es una estrategia global empresarial que busca disminuir los costos de producción por la vía de eliminación de derechos laborales. Este concepto acuñado desde el sector empresarial busca reforzar el poder y dotar de mayor libertad a las empresas para disponer de la fuerza de trabajo.

Bajo esta tendencia se trata de eliminar paulatinamente las regulaciones del mercado laboral que son vistas como obstáculos para la competitividad y desarrollo de las empresas. Estas regulaciones percibidas como obstáculos son precisamente los derechos laborales adquiridos y plasmados en las leyes nacionales (Constitución Política-Código de Trabajo), ya que su cumplimiento implica mayores gastos y compromisos para los empresarios. Se consideran normas injustas que castigan al sector empresarial.

La flexibilidad laboral opera además de diferentes maneras. Puede darse de hecho de manera legal y a través de la jurisprudencia. En la región centroamericana la flexibilidad de hecho es la más frecuente, es decir, las condiciones de trabajo

se precarizan irrespetando la legislación laboral de manera generalizada e impune.

1.3.b- Flexibilidad Laboral: eliminación de las protecciones contra la precariedad laboral.

Como se viene señalando, la flexibilidad laboral busca la eliminación de derechos laborales y protecciones de las trabajadoras y trabajadores, ya que estos se perciben como obstáculos para la competitividad. Así, bajo esta lógica se pretende que las relaciones en el mercado de trabajo son igualitarias y por tanto se presentan como arcaicos los principios del derecho laboral, que reconocen la desigualdad de poder del sector trabajador frente al sector empresarial.

Estos principios que fundamentan el derecho laboral protegen a trabajadoras y trabajadores de la precariedad laboral, por tanto su eliminación permitiría que ésta se generalice. A continuación hacemos un breve explicación de los que consideramos son Principios protectores contra la precariedad laboral.

- Principio Protector

Este principio es el que fundamenta y sostiene todos los demás. Bajo este principio se asume que toda relación laboral implica dos partes: La persona dueña de los medios de producción y la persona trabajadora que posee y vende su fuerza de trabajo (física o intelectual), a cambio de un salario.

De esta forma, establece que la relación entre esas dos partes es desigual, pues una parte posee los medios de producción y la otra parte solamente su fuerza de trabajo. La relación laboral es una relación desigual, donde las y los patronos tienen la posibilidad de imponer a sus trabajadores(as) las condiciones laborales, precisamente por ser dueños de los medios de producción y del capital. Así, la legislación laboral se basa en este principio para proteger a la parte más débil de la relación laboral: las y los trabajadores.

Los conceptos y definiciones vinculados a la flexibilidad laboral que se abordan en este apartado han sido retomados de los planteamientos de ASEPROLA, recogidos en el texto:

"La flexibilidad laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras. Recurso de capacitación"; 2005.

Bajo la lógica de este principio se deben considerar además las desigualdades internas dentro de la clase trabajadora. En este sentido, las mujeres enfrentan una doble condición de desigualdad en el mercado laboral, y por tanto la legislación debe ser doblemente protectora.

- Principio de Irrenunciabilidad

Este principio establece que el trabajador y la trabajadora no pueden voluntariamente renunciar a sus derechos laborales fundamentales. Este principio está recogido en las Constituciones y en los Códigos de Trabajo de Centroamérica y su principal objetivo es prevenir que las y los trabajadores se vean presionados a renunciar a sus derechos para conservar u obtener un empleo.

En este sentido la jurisprudencia considera que nadie, por propia voluntad, renuncia a sus derechos humanos, solamente bajo presión, amenaza o coacción, por lo que se establece el principio de irrenunciabilidad para proteger a las personas de estas situaciones.

En el marco actual de la crisis económica este principio resulta fundamental, ya que se están generalizando tendencias que tratan de hacer escoger a trabajadoras y trabajadores entre perder el empleo o mantenerlo con menos derechos.

- Principio de Continuidad

Este principio procura que la relación laboral sea de larga duración en el tiempo para que el trabajador y la trabajadora tengan estabilidad, tranquilidad y seguridad económica. Así, favorece los contratos de trabajo por tiempo indefinido precisamente para fomentar la estabilidad laboral.

El irrespeto del principio de continuidad, también abre condiciones para que se violen otros derechos como el de libertad sindical, la jornada de 8 horas, derechos de maternidad u otros, que la persona no exige por miedo a perder el empleo.

Como veremos más adelante, este principio tiene gran vigencia, para proteger a las y los trabajadores frente a una de las dimensiones de la precariedad laboral, que es la inestabilidad.

- Principio de primacía de la realidad

Este principio establece que en caso de discordancia o contradicción entre lo que ocurre en la realidad y lo que dicen los documentos o acuerdos (incluso el contrato de trabajo), debe darse preferencia a lo que ocurre en la realidad.

El principio de primacía de la realidad se contrapone a lo establecido en el Derecho civil o comercial, donde solo vale lo que dice el contrato.

II- La precariedad laboral y su impacto en las mujeres

Como hemos mencionado anteriormente, el concepto de precariedad laboral que estamos utilizando, remite a tres dimensiones concretas que afectan la calidad del empleo. Estas son: la inestabilidad laboral, la insuficiencia del trabajo y la inseguridad. A continuación explicamos con detalle cada una de estas dimensiones, analizamos la legislación que protege o desprotege ante cada una de ellas y por último, analizamos sus manifestaciones en la región.

II.1- Inestabilidad laboral

La inestabilidad laboral se refiere a la ausencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido que garantice estabilidad laboral y por consiguiente estabilidad económica, física, emocional. Sin estabilidad laboral se renuncia forzosamente a derechos pues su defensa pone en riesgo perder el empleo que no está garantizado.

Aunque está directamente relacionada con el contrato de trabajo, al ser éste el que define todas las condiciones de la relación laboral, la estabilidad laboral se asocia también (y en su defecto, afecta) los derechos a un salario seguro, a jornadas laborales establecidas, acceso a seguridad social, posibilidad de organizarse sindicalmente, etc.

La inestabilidad laboral es una de las aristas del trabajo precario, pero no la única, aunque sí la principal.

La ausencia de un contrato de trabajo o un contrato a término (por tiempo definido) abre todas las posibilidades para que el trabajo sea precario en todas sus demás aristas porque las condiciones laborales no están reguladas y quedan a la voluntad de la patronal o se pueden cambiar en cualquier momento, cada vez que el contrato termine. Así mismo, puede existir un trabajo estable, es decir, no precario en cuanto al contrato, pero que sí sea precario en el resto de dimensiones.

Por ejemplo, puede existir un contrato de trabajo escrito, por tiempo ilimitado donde las jornadas laborales sean extenuantes, el salario insuficiente para adquirir la canasta básica, y sin cobertura de seguridad social. Son los llamados “contratos basura”. La existencia de este tipo de contratos se da como resultado de procesos de flexibilización laboral muy fuertes, ya sea de hecho (ilegales) o legal, cuando están permitidos. Esto último conduce a la naturalización de la precariedad.

Protección legal contra la inestabilidad laboral

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, conocido como “Protocolo de San Salvador”, establece en su artículo 7d la obligación de los Estados de garantizar en sus legislaciones la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. A continuación un resumen de cómo este derecho está recogido en las legislaciones de los países centroamericanos.

Contrato verbal/escrito

En todos los países se reconoce la obligación de los patronos de realizar contratos escritos, pero la ausencia de éstos no exime de responsabilidades patronales en el cumplimiento de los derechos. Por lo tanto, se reconoce la vigencia de los contratos verbales los cuales se autorizan en ciertas actividades como las labores agrícolas o ganaderas, el servicio doméstico, los trabajos temporales u ocasionales que no exceden de los días estipulados, en obras y

servicios de valores determinados, y en poblaciones con un número determinado. Precisamente este tipo de actividades presentan claros rasgos de inestabilidad, insuficiencia e inseguridad. Son, por tanto, trabajos precarios en algunos de los cuales las mujeres se encuentran sobre representadas como el servicio doméstico.

Privilegio de contratos indefinidos

En todos los códigos de trabajo se privilegian los contratos indefinidos y se prohíben o desconocen los contratos a plazo si las labores para las que se contratan son de carácter permanente.

A pesar de ello, en numerosos casos, el derecho laboral prevé instrumentos de aplicación e interpretación varios que permiten ir haciendo ajustes y adecuaciones en el tiempo a las condiciones originalmente pactadas en el contrato. Este hecho puede poner en riesgo las condiciones laborales que garanticen la estabilidad en el empleo generando ambigüedad y difuminando los límites de la temporalidad en los contratos.

Tal es el caso de las legislaciones en donde se explicita el plazo máximo de un año para los contratos por tiempo definido que incluso pueden llegar a extenderse a 3 y 5 años en el caso de que los trabajos requieran de preparación técnica especial como en el caso de Panamá (3 años. Artículo 74 del código de trabajo), Costa Rica (5 años. Artículo 27 del código) y Honduras (5 años. Artículo 48 del código).

Asimismo, los límites de la temporalidad se vuelven más “flexibles” al establecerse prórrogas de contrato que permiten prolongar los contratos de trabajo siempre y cuando no respondan a necesidades permanentes. De esta forma, se advierte la fórmula de la prórroga como otro instrumento que abre campo a la inestabilidad laboral en tanto que la sucesión de éstas puede llegar a convertirse en una trampa que perpetúe la temporalidad de los contratos impidiendo así, la estabilidad en los puestos de trabajo.

Protección de los contratos

En términos generales, la legislación laboral en torno a los contratos goza de amplias garantías de protección a pesar de que se observan canales para múltiples interpretaciones y posibles arbitrariedades sobre todo a la hora de justificar los despidos.

La legislación sobre los despidos con responsabilidad patronal, es una forma de garantizar a los patronos la libertad de despido y así mismo una forma de limitar la estabilidad laboral de las personas trabajadoras. Los límites a esta libertad patronal están en los pagos de las diferentes prestaciones como la cesantía, el preaviso, y las indemnizaciones correspondientes dependiendo si se trata de un contrato indefinido o temporal. Los contratos indefinidos por lo general, gozan de una mayor protección y garantías en el caso de despido.

En la mayoría de los países existen categorías especiales de trabajadoras y trabajadores con protección ante el despido en el que el patrono no puede terminar con el contrato, aún cuando esté dispuesto a cancelar la totalidad de las prestaciones de ley. Tal es el caso de las trabajadoras embarazadas o en época de lactancia; las personas trabajadoras durante los primeros 3 meses de incapacidad; denunciadas de hostigamiento sexual; trabajadoras/es protegidos por un fuero sindical y las trabajadoras/es que se encuentren en un conflicto colectivo de

carácter social o económico. (Artículo 81 del código de trabajo, Costa Rica).

Independientemente del tipo de despido, e incluso ante la renuncia de la persona trabajadora, el patrono siempre deberá cancelar el monto correspondiente a vacaciones, aguinaldo y bonificaciones proporcional al período laborado.

Período de prueba

Con respecto a la duración de los períodos de prueba, éstos se enmarcan dentro de los contratos por tiempo indefinido y oscilan entre los 30 (El Salvador, Nicaragua) 60 (Honduras y Guatemala) y 90 (Costa Rica y Panamá) días, período en el cual ambas partes pueden poner fin a la relación laboral sin ninguna responsabilidad. Para las trabajadoras domésticas este período oscila entre 15 y 30 días.

Los contratos por períodos de prueba manifiestan una clara ausencia en términos de derechos laborales en tanto que eximen de toda responsabilidad y obligación a los patronos, por tanto pueden dar pie a situaciones laborales inestables y precarias como la sucesión de los períodos de prueba, los cuales incurren en la ilegalidad y evaden así cualquier tipo de garantía y derecho.

En este sentido, la legislación de Guatemala

Cuadro 2

Población asalariada con contrato escrito por país, según sexo
(en porcentajes) Centroamérica 2006 (1)

País	Total	Hombres	Mujeres
Guatemala	35,4	32,1	42,3
Honduras	47,5	40,1	62
Nicaragua	42,2	37,7	49,4
El Salvador	37,1	31,1	49,0
Panamá (2)	74,3	73,8	74,9

Notas:

1) Para Costa Rica no hay datos y los de Honduras corresponden al 2007.

2) En el caso de Panamá, se tiene el dato de las personas trabajadoras que explícitamente declaran no tener contrato por escrito y se les resta al total de asalariadas-os. Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares en cada uno de los países.

explicita la prohibición de la simulación de períodos de prueba, (artículo 79 y 81 del código de trabajo), considerándola una práctica discriminatoria que condena a situaciones de riesgo y vulnerabilidad flagrante a las trabajadoras y los trabajadores. En el caso de la legislación salvadoreña se señala que si una persona empleadora contrata a una trabajadora varias veces sucesivas durante un año para la realización de la misma labor por un trabajo a plazo no está legalmente autorizada a establecer un período de prueba por cada nuevo contrato. Ambas normativas han dado un avance en proteger a las personas trabajadoras frente al uso abusivo de la figura de período de prueba y su utilización como una forma de generar empleos precarios por su inestabilidad.

II.1.a- Manifestaciones de la inestabilidad laboral.

La inestabilidad laboral se manifiesta en dos variables: el empleo temporal, y la ausencia de un contrato laboral.

La ausencia de contrato laboral estrictamente se refiere a que la persona trabajadora no tiene un contrato de trabajo por escrito. Esta ausencia, como hemos mencionado, no exime a la patronal de cumplir los derechos laborales reconocidos en la Ley del país, por lo que en sí mismo no debería ser un indicador de inestabilidad. Sin embargo, esta ausencia abre la posibilidad de hacer permanentemente cambios desfavorables en la relación laboral, y dificulta a la persona trabajadora hacer los reclamos por sus derechos, ya que cuenta con menos pruebas. Así mismo, el contrato formaliza la relación laboral y hace explícita la relación contractual con deberes y derechos de la persona trabajadora y de la patronal. También hay que señalar que hay un gran desconocimiento de lo que dice la ley respecto a la protección de la legislación aún cuando solo exista contrato verbal o de hecho. Según una entrevista realizada por FUNPADEM en Centroamérica “La mayoría de los entrevistados (entre 56% y 78%) cree que se necesita un contrato escrito para hacer valer sus derechos”, (FUNPADEM, 2007, citado por el Estado de la Región, 2008: 162). Por tanto,

Cuadro 3

Composición población asalariada con contrato escrito por país, según sexo (en porcentajes)
Centroamérica 2006 (1)

País	Total	Hombres	Mujeres
Guatemala	100	61,7	38,3
Honduras	100	55,9	44,1
Nicaragua	100	54,8	45,2
El Salvador	100	55,5	44,5
Panamá (2)	100	60,2	39,8

Notas:

1) Para Costa Rica o hay datos y los de Honduras corresponden al 2007.

2) En el caso de Panamá, se tiene el dato de las personas trabajadoras que explícitamente declaran no tener contrato por escrito y se les resta al total de asalariadas-os.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares en cada uno de los países.

³En Costa Rica y Nicaragua donde las encuestas de hogares diferencian trabajo temporal y estacional, se revisaron los datos y no modifican el análisis aquí realizado. Se mantiene el comportamiento general entre hombres y mujeres de una y otra modalidad.

Entonces, el trabajo temporal se expresa a través de varias formas, entre las cuales hemos identificado las siguientes:

- Contrato temporal para trabajos que por su naturaleza son permanentes. Se hace con el único fin de evadir el pago de derechos relacionados con la estabilidad laboral, así como no establecer un vínculo y compromiso a largo plazo con la persona trabajadora.
- Contrato de formación, especialmente utilizados para contratar mano de obra juvenil. Se dice que es un contrato de aprendizaje y no se reconoce una relación laboral, ni los derechos asociados. Incluso, algunas veces no hay remuneración. En algunos países se han promocionado leyes de “promoción de primer empleo” para legalizar estas prácticas .
- Contratos de selección. Es cuando las personas se contratan “permanentemente” utilizando la figura de “períodos de prueba”, sin que nunca lleguen a tener estabilidad laboral y los derechos a éstos asociados. A veces se amplía indefinidamente el período de prueba, otras veces se hace rotativo por tres meses, se termina el contrato, pasa un tiempo sin trabajo y se vuelve a contratar. Por ejemplo en Guatemala, se denuncia que en las maquilas, donde una gran parte de la fuerza laboral son mujeres es muy común que se juegue con el período de prueba. “Les despiden cuando no se ha cumplido esta etapa o porque tienen en un mismo centro de trabajo inscritas varias firmas o empresas, y cambian a los trabajadores de empresa, sin que se enteren de manera formal. Con esto impiden la formalización de la relación laboral” (Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral- Guatemala, 2009: 19).
- Empleo estacionario. Es cuando se contrata a las personas trabajadoras por estaciones del año. Estos contratos son muy utilizados en la producción agrícola como la caña en períodos de zafra o el café en períodos de cosecha, para la recogida. Pero también es cada vez más común encontrarlos en sectores profesionales, por ejemplo, la figura de interinazgo en las universidades a partir de la cual sólo se contrata a las profesoras y profesores durante los períodos de clases, sin garantías que al ciclo lectivo siguiente tendrán empleo.

la existencia de un contrato por escrito también se convierte en una primera protección básica de las personas trabajadoras frente a la inestabilidad laboral y la precariedad en general. Teniendo en cuenta todo lo anterior, es preocupante que en Centroamérica, como promedio aproximado, apenas un poco menos de la mitad de las trabajadoras y trabajadores asalariados tenga un contrato de trabajo por escrito.

Como se observa en el cuadro 2 el porcentaje de personas con contrato escrito es muy bajo, inferior a la mitad de la población asalariada en casi todos los países. Así, entre las mujeres asala-

riadas existe un mayor porcentaje de trabajadoras con contrato que entre los hombres. Sin embargo, el cuadro 3 nos muestra la composición de la población asalariada con contrato evidenciando que el total de hombres que gozan de la protección de un contrato escrito supera aún por mucho al de mujeres.

La segunda forma de manifestarse la inestabilidad laboral, como hemos dicho, es el empleo temporal u ocasional, entendido como todo el trabajo que no se establece con un contrato indefinido. En algunos estudios, encontramos una tercera variable de inestabilidad laboral, que es el empleo estacionario. Aunque a continuación explicamos las cara-

⁴Por ejemplo en las Encuestas de Hogares de El Salvador las personas que tienen estos contratos no se consideran personas asalariadas, aun cuando estén percibiendo un salario. Por tanto no cuentan en las estadísticas que analizan otros derechos laborales. Esto se convierte en un problema a resolver ya que si se incluyeran permitiría evidenciar aún mejor la existencia de esta modalidad de precariedad que afecta principalmente a un sector de la población trabajadora, las y los jóvenes.

características específicas de este tipo de empleo, no lo incluimos como una variable adicional, sino como una expresión más del trabajo temporal. Esto, fundamentalmente, porque no es posible ofrecer datos regionales del comportamiento de ambas manifestaciones de la precariedad laboral por separado, pues no tenemos datos accesibles de todos los países, sino solamente para Costa Rica y Nicaragua.

Por esta razón, analizaremos los datos unificando ambas variables en una sola: “Trabajo Temporal”, entendido como todo trabajo que no es permanente o de plazo indefinido, incluido el estacional³.

Para el caso de Costa Rica y Nicaragua, es

necesario destacar que los datos que tenemos no nos dan cuenta exactamente de que las personas asalariadas tengan un trabajo de carácter permanente, entendido como por tiempo indefinido, ya que las Encuestas sólo nos dicen que es un trabajo realizado por un período mayor de un año de manera continua, lo cual denota cierta estabilidad pero no es aún un indicador totalmente satisfactorio.

Una vez expuestas algunas de las formas a través de las cuales se aplica el “empleo temporal”, analicemos los datos que nos demuestran que en Centroamérica el porcentaje de personas asalariadas sin un contrato de carácter permanente, y por tanto con inestabilidad laboral oscila alrededor del 20% como promedio regional, con comportamien-

Cuadro 4
Población asalariada con empleo temporal y permanente
según sexo Centroamérica 2006 (1)

País	Hombres			Mujeres			Otros		
	Permanente	Temporal	Ignorado	Permanente	Temporal	Ignorado	Permanente	Temporal	Ignorado
Guatemala									
Absolutos									
(2)	456.744	118.981	284.028	72.595	740.772	191.576
Relativos	79,3	20,7	...	79,6	20,4	...	79,5	20,5	...
Honduras									
Absolutos	486.397	404.791	358.885	94.483	845.282	499.274
Relativos	54,6	45,4	...	79,2	20,8	...	62,9	37,1	...
Nicaragua									
Absolutos	494.577	137.884	16.931	359.232	32.887	14.450	853.809	167.771	31.381
Relativos	76,5	20,9	2,6	88,4	8,1	3,6	81,1	15,9	3
Costa Rica									
Absolutos	673.714	69.942	133.838	419.875	45.332	83.874	1.093.589	115.272	217.712
Relativos	76,8	8	15,3	76,5	8,3	15,3	76,7	8,1	15,3
Panamá									
(3)									
Absolutos	269525	97987	130209	194850	47789	81269	464375	145778	211478
Relativos	54,2	19,7	26,2	60,2	14,8	25,1	56,5	17,7	25,7

Notas:

1- Para El Salvador no está disponible el dato. Para Honduras los datos son del 2007 y para Costa Rica del 2008

2- En el caso de Guatemala se refiere sólo al total de hombres y mujeres asalariadas que tienen un contrato escrito o nombramiento.

3- En el caso de Panamá, se están sumando como trabajo permanente lo que en la Encuesta aparece también como con trato indefinido y en el lugar de otro, se refiere explícitamente a quienes no tienen contrato escrito.

Fuente: Elaboración propia con datos de las Encuestas de Hogares de cada uno de los países.

tos que van desde el 8% en Costa Rica al 37,1% en Honduras. Tampoco en esta manifestación se agrava la situación específicamente para las mujeres. Prácticamente en todos los países los hombres tienen mayor proporción de inestabilidad que las mujeres, solo Costa Rica las mujeres superan a los hombres por 0,3 puntos porcentuales. En Guatemala hay un comportamiento similar para ambos sexos, pero en Honduras, Nicaragua y Panamá es marcada la mayor proporción de empleo temporales para los hombres.

Aquí es importante tener en cuenta que sólo estamos analizando el total de las personas consideradas asalariadas, lo cual esconde, por ejemplo todas las personas que normalmente trabajan en los empleos estacionales como las cosechas agrícolas como “aporte familiar” y no tiene contrato establecido. En esta condición suelen estar muchas mujeres de las zonas rurales.

De cualquier forma, los datos que tenemos tampoco nos dicen que la situación para las mujeres trabajadoras asalariadas esté bien. En general, aproximadamente sólo un 70% de las trabajadoras y trabajadores asalariados en la región cuentan con un empleo permanente que sería lo acorde a un empleo de calidad. Incluso, en el caso de Costa Rica que tiene el porcentaje menor de empleo temporal, no quiere decir que aumenta considerablemente el número de trabajadoras y trabajadores con contratos permanentes. Estos se mantienen como la media de la región en un 76,7% porque en este país hay un número considerable de personas (15%) que dice tener otro contrato o ignora cual tiene. Lo más probable es que este 15% sume más a los trabajos temporales que a los permanentes, porque es difícil pensar que las personas que tengan contratos permanentes lo ignore.

Debemos resaltar que los datos de personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres que responden sin certeza sobre su tipo de contrato o la duración del mismo, nos reafirma la necesidad de un contrato por escrito, como requisito indispensable para la defensa de la estabilidad laboral y para

combatir la precariedad.

Si analizamos en Costa Rica, como ejemplo, la relación entre trabajo permanente y cumplimiento de derechos laborales tenemos que el trabajo inestable ocasional es en el que se violan más derechos. Del total de éstos solo el 18,82% tiene derecho a vacaciones. Le sigue el trabajo estacional, del cual el 40,22% tiene derecho a vacaciones. Sin embargo quienes tienen estabilidad laboral, mejoran considerablemente llegando a ser un 60% quienes disfrutaban este derecho. Pero es necesario destacar que ni siquiera el trabajo permanente garantiza por sí solo este derecho, quedando aún un 40% sin disfrutar el derecho a vacaciones.

Además de la información cuantitativa analizada hasta ahora, a la hora de estudiar la inestabilidad laboral, debemos tener en cuenta que las empresas han ido aplicando estrategias de flexibilización con el objetivo de generalizar los contratos laborales inestables ya sea por ser temporales, o por carecer de contrato, o en combinación de estas variables.

La Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral, en su reciente publicación “Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica: Tendencias y casos”, describe las principales estrategias que se han implementado en la región. Una de estas es el llamado ‘disfraz de relación laboral’ que “se refiere a la práctica de esconder una relación laboral detrás de un contrato civil o mercantil” (CRFL, 2010: 10). En muchos casos, se obliga a la persona contratada a inscribir una empresa unipersonal o sociedad anónima falsa, para ser contratada. En estos casos el contrato se rige por el código de comercio y no por el código de trabajo o la ley laboral del país.

Así mismo, la forma tradicional y más conocida es la Subcontratación, tanto remunerada, como no remunerada. Este es un mecanismo de contratación que solo genera empleos inestables en tanto el contrato laboral se establece entre la persona trabajadora y una patronal que no es la responsable

directa del proceso de producción. En general, estos contratos tienen contemplados menores condiciones laborales que los de las personas trabajadoras de la rama principal de producción y en una gran parte de ellos son contratos a término, es decir temporales.

Existen varios tipos de subcontratación. Uno de éstos es a través de la tercerización, que es “la estrategia empresarial de trasladar determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) ajenas a la empresa” (CRFL, 2009: 10). Algunos de los trabajos tercerizados son los tradicionalmente realizados por mujeres, como por ejemplo la limpieza y la elaboración de alimentos. También está la subcontratación interna, cuando una empresa separa en “otra” (que realmente pertenece al mismo dueño) todo el área de recursos humanos.

En realidad es una simulación laboral, a través de una empresa ficticia para evadir el cumplimiento de los derechos laborales.

La Intermediación por contratistas es la clásica interposición de un empleador entre la persona trabajadora y la empresa que realmente es beneficiaria del trabajo. La intermediación puede realizarse por una persona física o jurídica. Las empresas contratistas cada vez toman más fuerza. Si abastecen toda la mano de obra de una empresa puede considerarse tercerización, pero generalmente esta estrategia se usa para legitimar relaciones laborales diferenciadas. Es una forma típica de discriminación laboral que se levanta sobre las discriminaciones ya existentes, por ejemplo se subcontratan por esta vía migrantes sin documentación legal, mujeres, jóvenes, etc.

Caso Santo Tomás, El Salvador. Ejemplo de trabajo a Domicilio:

“Las condiciones en las que estas mujeres desarrollan su actividad laboral son un claro ejemplo de las múltiples esclavitudes en las que viven; por una parte las empresas les venden la falacia de que este tipo de trabajo les permite dedicarse al cuidado de sus familias y sus casas al mismo tiempo que obtienen un ingreso económico; en la realidad estas mujeres deben generalmente de trabajar por la noche ya que es en esas horas que han cumplido con su jornada de trabajo doméstico y sus familias ya están dormidas y no las necesitan, lo que implica que vayan perdiendo literalmente la vista durante las largas horas de trabajo nocturno que no es pagado como tal”.

“El tipo de trabajo que desarrollan es la elaboración de bordados a mano sumamente elaborados que deben ir insertados en vestidos y otras prendas que posteriormente se exportan mayoritariamente a Estados Unidos y a Colombia. En promedio las mujeres se tardan 5 horas para elaborar una pieza bordada y por esta les pagan entre \$1.75 y \$2 dólares; el vestido donde va insertada esta prenda se vende entre \$70 y \$150 dólares dependiendo del tamaño y diseño; pero es la pieza que las obreras elaboran la que le da el valor al mismo”.

“Para lograr un ingreso de \$35 dólares a la semana estas mujeres deben bordar en promedio 20 piezas, lo que significa jornadas de más de 10 horas para obtener dos piezas al día; al mismo tiempo que han tenido que cocinar, lavar, planchar, limpiar la casa, ir por los hij@s a la escuela, revisar tareas escolares, atender al marido, atender a los hij@s, etc. ¿Será o no una esclavitud tras otra la vida de estas mujeres? ¿Es o no una lógica perversa e inhumana la de ofertar trabajo en estas condiciones totalmente desregularizadas? ¿No será igual de inhumano que el trabajo doméstico únicamente recaiga en las mujeres?”.

“Las fábricas imponen sus términos y condiciones de trabajo; nunca les dicen cuanto les van a pagar por la pieza, es hasta cuando las obreras entregan el trabajo que saben cuanto les van a pagar por el mismo; no tienen seguridad social pese a que la vista es el principal órgano deteriorado, no les pagan vacaciones y aguinaldo y mucho menos indemnización, la fábrica se ahorra luz eléctrica, agua, local, ya que eso lo ponen las obreras al trabajar en sus casas, muchas a la luz de velas por no tener energía eléctrica”.

Tomado de: “Múltiples esclavitudes: Las Mujeres Trabajadoras a Domicilio, Caso Santo Tomás El Salvador”. Montserrat Arévalo, Mujeres Transformando.

La subcontratación también se aplica a través del Trabajo familiar utilizando el trabajo de otras personas de la familia que ayudan a realizar un trabajo a la persona contratada y que recibe el salario. Generalmente se hacen “acuerdos” de remuneración, o es parte del aporte al sostenimiento de las familias, pero no tienen un contrato y no tienen una remuneración directa. Es muy común en las plantaciones agrícolas o en las pequeñas empresas y también en el trabajo doméstico. Generalmente lo realizan las mujeres y las y los niños de la familia.

Otra modalidad que genera trabajo inestable es el “Trabajo a domicilio” que es cuando la empresa hace “un contrato de determinadas tareas o funciones, pero no se responsabiliza con garantizarle a la persona trabajadora la infraestructura, ni los costos de producción, solo la materia prima, en algunos casos” (CRFL, 2010: 10). La persona trabajadora, así contratada, debe asumir los costos de una actividad desde su casa, cuando son actividades que pudiera realizarse en una locación fija. Ha sido muy utilizada en algunas maquilas textiles, pero ahora se está experimentando también en otros sectores a partir del “Teletrabajo”. Al hacerse un contrato por producción no hay estabilidad entre un pedido y el siguiente, las personas trabajadoras no son consideradas “empleadas de la empresa” y por tanto, tampoco tienen el pago de otros derechos tales como: aguinaldo, vacaciones, ni están cubiertas por la seguridad social que correría a cuenta individual de la persona trabajadora. Es una forma de contratación muy orientada a las mujeres con el fin de hacer “conciliar” trabajo y responsabilidades familiares. Además, muchas veces se combina con el trabajo familiar no remunerado que antes hemos explicado.

Si bien no tenemos datos concretos de la aplicación de estas estrategias y su incidencia en la inestabilidad laboral, advertimos sobre el peligro de las mismas ya que son la modalidad que han encontrado las empresas para evadir el cumplimiento de la ley aprovechar mejor los portillos existentes. En la práctica, estas son formas de flexibilidad de hecho que tienen como consecuencia el incremento del trabajo precario. Su prevención o

eliminación requiere de un diagnóstico riguroso de las instituciones encargadas que permita fiscalizar con más detalle el cumplimiento de los derechos a partir de la identificación temprana de estas prácticas.

II.2- Insuficiencia laboral

La segunda dimensión de precariedad laboral es la insuficiencia tanto de los ingresos salariales como de tiempo de trabajo.

La retribución del trabajo determina en buena medida el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador y trabajadora. La insuficiencia salarial está asociada a la pobreza y a la falta de oportunidades.

La insuficiencia de tiempo de trabajo ya sea porque no se encuentra o, particularmente en el caso de las mujeres, porque otras responsabilidades familiares lo impiden, tiene a su vez como consecuencia la insuficiencia de ingresos.

Esta dimensión de la precariedad que hace referencia a la ausencia de remuneración suficiente para la vida está vinculada con empleos de inserción débil en el mercado laboral. Este tipo de trabajos no permiten la consolidación de la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras, que enfrentan situaciones de dependencia familiar o social.

En el caso de las mujeres esto no solo se refleja en el subempleo, sino también en las brechas salariales, que condenan a las trabajadoras a recibir menores salarios por el mismo trabajo bajo la lógica de que su salario viene a complementar el salario principal del hogar.

También bajo esta lógica, y debido al trabajo doméstico y reproductivo no remunerado socialmente asignado a las mujeres, éstas se ubican en mayor medida en el empleo a tiempo parcial.

La parcialidad además abona al no aseguramiento de las trabajadoras y los trabajadores que se tratará en el tercer punto.

Finalmente, en este punto hemos considerado la sobrecarga como un elemento más que hace manifiesta la insuficiencia laboral, ya que a menudo es la insuficiencia del ingreso percibido por el trabajo realizado durante una jornada ordinaria lo que provoca que las trabajadoras y los trabajadores accedan a realizar horas extra.

Protección legal frente a la insuficiencia

Los Códigos de trabajo de los países de la región incorporan varios elementos que apuntan a proteger a las trabajadoras y los trabajadores de la insuficiencia salarial.

El principal de estos elementos es el salario mínimo y los mecanismos para su actualización.

El salario mínimo tiene respaldo legal tanto en las Constituciones Nacionales como en los

Códigos de Trabajo. En todos los países existen instancias tripartitas como la Comisión Nacional del Salario, Comisión Nacional del Salario Mínimo, las cuales fijan periódicamente el salario mínimo y cuentan con normativa específica. Sin embargo, el periodo de obligatoriedad de la actualización difiere de un país a otro. Por ejemplo, en Costa Rica la actualización debe hacerse al menos cada año (en la práctica se realiza cada seis meses) y en El Salvador esta actualización es obligatoria solamente cada 3 años.

Si bien contar con mecanismos que garanticen la adecuación del salario es importante, el aumento salarial va por detrás del aumento del costo de la vida. Esto genera una paulatina disminución del poder adquisitivo de las y los trabajadores y no se está cumpliendo del todo el mandato que aparece en el Protocolo de San Salvador, artículo 7ª donde

Recuadro 1

Centroamérica: definición y parámetros para medir el subempleo visible y subempleo invisible por país

Subempleo visible

GUATEMALA

Conjunto de personas que trabajan involuntariamente menos de la jornada normal en su ocupación principal (40 horas a la semana en el sector público y 48 horas a la semana en el sector privado) y que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo

EL SALVADOR

Ocupados que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana.

HONDURAS

Son las personas que en la semana de referencia trabajaron menos de 36 horas y en el momento de la entrevista expresaron deseo de haber podido trabajar más tiempo, indicando que no lo hicieron porque no encontraron más trabajo. Para medir el subempleo visible se toman tanto las horas semanales trabajadas en la ocupación principal como en la secundaria.

NICARAGUA

Se refiere a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia, trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo (40 horas), para la actividad correspondiente y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.

COSTA RICA

Se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 47 horas por semana en su ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tiene), desean y están dispuestas a trabajar más horas por semana, y no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o independiente.

PANAMA

Subempleados por insuficiencia de horas: Comprende aquellas personas que trabajan menos de 40 horas, desean trabajar más horas de las que trabajaron, buscaron trabajo y están disponibles.

Subempleo invisible

EL SALVADOR

Ocupados que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso menor al salario mínimo establecido.

HONDURAS

Son las personas que, habiendo trabajado 36 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por rama de actividad económica y área geográfica. Para medir el subempleo invisible se toman los ingresos mensuales obtenidos en la ocupación principal y en la secundaria.

NICARAGUA

Se refiere a las personas, que trabajan 40 horas o más, por semana, pero que no perciben un ingreso adecuado o tienen bajos niveles de productividad o no logran utilizar plenamente sus calificaciones profesionales. Considerando que las dos últimas formas son muy difíciles de cuantificar, en las encuestas de hogares, el subempleo invisible, se mide en función de los ingresos, tomándose para tal efecto, el salario mínimo de mercado. Se ubican como subempleados invisibles, todos aquellos, que perciben un ingreso por trabajo, inferior al salario mínimo.

COSTA RICA

Se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente un total de 47 horas o más por semana en su ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tiene), y su ingreso primario mensual es inferior a un mínimo establecido que es el "salario mínimo minimorum" vigente en el momento de la encuesta.

PANAMA

Subempleados por insuficiencia de ingresos: Comprende a aquellas personas que trabajan 40 horas o más y que perciben ingresos por debajo del salario mínimo.

Fuente: OLADC- OIT(2009)- Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: III Informe Regional.

los Estados se comprometen a garantizar en sus legislaciones nacionales una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias.

Por otro lado, también los Códigos de Trabajo y las Constituciones Nacionales y en concordancia con el Protocolo de San Salvador, respaldan el derecho a recibir “igual salario por igual trabajo” y prohíben de manera explícita la discriminación salarial por sexo, raza, color, edad, nacionalidad, re-

ligión, opinión política y actividades sindicales.

Asimismo, todos los países han ratificado el Convenio 100 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración. Como veremos posteriormente, este señalamiento legal no ha pasado de ser una buena intención, ya que las brechas salariales entre mujeres y hombres persisten.

En cuanto a la insuficiencia por tiempo de trabajo, no existen medidas que apunten a inhibir la contratación a tiempo parcial de quienes quieren

Cuadro 5
Centroamérica tasas de subempleo por país según zona y sexo, 2007
(porcentajes)

	Hombres		Mujeres		Total	
	Subempleo visible	Subempleo invisible	Subempleo visible	Subempleo invisible	Subempleo visible	Subempleo invisible
Costa Rica						
Urbana	8,6	10,9	12,1	8,7	10,0	10,0
Rural	11,8	18,8	15,4	13,9	12,9	17,3
Total	9,9	14,2	13,2	10,4	11,1	12,8
El Salvador^{1/}						
Urbana	4,9	21,7	5,8	28,5	5,3	24,9
Rural	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Total	4,9	21,7	5,8	28,5	5,3	24,9
Guatemala^{2/}						
Urbana	15,6	N.D.	17,2	N.D.	16,3	N.D.
Rural	15,2	N.D.	15,8	N.D.	15,4	N.D.
Total	15,4	N.D.	16,6	N.D.	15,9	N.D.
Honduras						
Urbana	3,5	23,7	0,5	24,2	4,0	23,9
Rural	4,4	42,5	0,6	27,0	4,8	38,2
Total	4,0	34,7	0,5	25,3	4,4	31,4
Nicaragua						
Urbana	7,9	21,6	9,8	29,5	8,7	25,1
Rural	8,1	33,8	11,5	35,0	9,0	34,1
Total	8,0	27,7	10,3	31,2	8,8	29,0
Panamá						
Urbana	2,8	9,6	2,6	10,2	2,7	9,8
Rural	2,9	23,9	2,8	15,2	2,9	21,4
Total	2,8	15,2	2,7	11,5	2,8	13,8

Notas: 1/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.

2/ La encuesta de Guatemala solamente reporta los datos de subempleo visible. Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

trabajar a tiempo completo.

Por otro lado, todos los Códigos de Trabajo contemplan prohibiciones contra la sobrejornada. Así, la jornada de 8 horas es reconocida en todos los países, se establece la excepcionalidad y no obligatoriedad de las horas extraordinarias y un pago mayor para este tipo de horas trabajadas.

II.2.a- Manifestaciones de la Insuficiencia laboral *Subempleo*

La insuficiencia laboral se manifiesta principalmente en el Subempleo, determinado por el ingreso o el tiempo de trabajo.

La insuficiencia de ingresos tiene como consecuencia el subempleo invisible, que se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente el máximo legal establecido por semana, o más, en su ocupación principal y en su ocupación secundaria (si la tiene), y su ingreso primario mensual es inferior a un mínimo establecido. **(Recuadro 1)**

La insuficiencia de tiempo, tiene como consecuencia el subempleo visible, que se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos del total de horas establecido como jornada completa por semana, en su ocupación principal y en su ocupación secundaria (si la tiene), que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente. **(Recuadro 1).**

Estos indicadores presentan diferencias en cada país y por ello no resultan comparables, aunque pueden ilustrar las tendencias nacionales y regionales en este sentido. El Recuadro 1, precisa las definiciones y parámetros para cada uno de los países.

Las cifras de subempleo ofrecen un panorama poco halagüeño sobre las condiciones de trabajo de la población ocupada centroamericana. En Nicaragua, El Salvador y Honduras, aproximadamente una de cada tres personas ocupadas trabaja en condiciones precarias por insuficiencia, porque trabaja

menos horas de las que quisiera o porque recibe un salario inferior al mínimo a pesar de trabajar una jornada completa o más.

La prevalencia del subempleo invisible es mayor que la del subempleo visible en todos los países salvo en Costa Rica donde ambas cifras ascienden 10%.

Por otro lado, la precariedad laboral vinculada al subempleo tiene alta incidencia para las mujeres. Así, el subempleo invisible que reporta cifras totales elevadas en toda la región, aumenta para las trabajadoras con respecto a los trabajadores de manera notable. En El Salvador 28,5% de las mujeres ocupadas reciben salarios menores al mínimo por su trabajo a jornada completa mientras que 21,7% de los hombres se encuentran en la misma situación.

En Nicaragua 31,2% de las trabajadoras enfrentan la misma situación, mientras que el porcentaje para los hombres es de 27,7%.

Asimismo, el subempleo visible es más frecuente para las mujeres en todos los países salvo en Honduras. Las diferencias más marcadas se presentan en Costa Rica en donde el 13,2% de las mujeres no consiguen trabajar más horas aunque desearían hacerlo frente al 9,9% de hombres en la misma situación.

Por otro lado esta situación puede analizarse junto con las cifras que revelan la mayor parcialidad del trabajo de las mujeres (Cuadro 5). La jornada parcial es mucho más frecuente en el caso de las trabajadoras. A nivel regional el 36,4% de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial, mientras que tan solo 22% de los hombres tienen trabajos parciales. Guatemala y Honduras presentan las brechas más grandes entre mujeres y hombres. En estos dos países los porcentajes de parcialidad de las mujeres son muy elevados. En Guatemala más de la mitad de las mujeres, un 54,1%, trabajan a tiempo parcial. 40,6% de las mujeres trabajadoras hondureñas se encuentran en la misma situación. La incidencia

Cuadro 6

Centroamérica 1/: motivos que impiden realizar una jornada completa por sexo, 2007 (porcentajes)

	El Salvador (Ene.-Dic.)		Honduras (Set.)		Nicaragua (Nov.)		Costa Rica (Jul.)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por razones de salud	1,8	1,3	1,8	1,3	1,8	1,3	1,8	1,3
Por razones de estudio	6,3	3,9	6,3	3,9	6,3	3,9	6,3	3,9
Por razones personales o familiares	0,6	5,0	0,6	5,0	0,6	5,0	0,6	5,0
Por quehaceres domésticos	0,1	12,6	0,1	12,6	0,1	12,6	0,1	12,6
No consigue más trabajo	24,7	22,4	24,7	22,4	24,7	22,4	24,7	22,4
Otras razones	66,5	54,9	66,5	54,9	66,5	54,9	66,5	54,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota:

1/ Solo se incluyen los países con información disponible.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL).

Fuente: Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD) Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: III Informe Regional

de la parcialidad es mucho menor para los hombres, 23,4% en Guatemala y 22% en Honduras (OLADC-OIT, 2009:26). Tras estas elevadas cifras de parcialidad pueden esconderse mayores niveles de subempleo visible.

El 35% de las personas que trabajan a tiempo parcial lo hace en la zona rural, probablemente porque este tipo de jornadas son muy frecuentes en las actividades agrícolas que son una importante fuente de trabajo en las áreas rurales.

Esta situación generalizada en la región vinculada al subempleo visible y a la parcialidad del trabajo de las mujeres da cuenta de las limitaciones del mercado laboral y de la discriminación de las mujeres en el empleo remunerado desde su ingreso

al propio mercado de trabajo. Así, queda de manifiesto la vigencia de la división sexual del trabajo que históricamente ha excluido a las mujeres del trabajo remunerado y les ha asignado la responsabilidad sobre el trabajo doméstico y reproductivo no remunerado.

En este sentido, por una parte aún prevalece el esquema que considera a los hombres los proveedores principales, cuyo ingreso puede ser complementado con un inferior ingreso de las mujeres.

Por otro lado, muchas mujeres enfrentan grandes dificultades para ingresar al mercado de trabajo en igualdad de condiciones debido a las responsabilidades domésticas y familiares. Esto

conlleva, como se señalaba en las consideraciones iniciales sobre el mercado laboral, que las mujeres trabajadoras deban asumir después del trabajo remunerado aún largas jornadas no remuneradas para resolver las necesidades domésticas y familiares. Por ejemplo en Costa Rica, el Módulo del Uso del Tiempo realizado en 2004, da cuenta del peso de estas doble jornadas para las mujeres y de la escasa participación de los hombres. Así, después de la jornada remunerada a las mujeres les espera como promedio aún 4 horas y 36 minutos de trabajo, mientras que los hombres apenas trabajarán 45 minutos más (INEC, 2004: 42).

La responsabilidad sobre el trabajo doméstico no remunerado impide además la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral. Tanto mujeres como hombres señalan que la principal causa para no trabajar más horas es la imposibilidad para encontrar más trabajo. Sin embargo, la segunda causa más frecuente en el caso de las mujeres está vinculada a las tareas domésticas o las responsabilidades familiares (Cuadro 6). 17,6% de las mujeres salvadoreñas que trabajan menos de 40 horas reportan que trabajarían más horas de no ser por estas responsabilidades. También el 12,5% de las trabajadoras nicaragüenses que no trabajan jornada completa se ven limitadas a aumentar su jornada de trabajo por los quehaceres domésticos. Para hombres sin embargo la segunda causa más frecuente para reducir su jornada de trabajo es el estudio.

Subempleo visible ampliado

Para analizar con mayor precisión el impacto del trabajo doméstico no remunerado proponemos redefinir los indicadores estadísticos tradicionales para plantear nuevas herramientas que den cuenta más ajustadamente de la situación de las mujeres.

Como señalamos al inicio con respecto a los indicadores para medir el desempleo, estos presentan sesgos que invisibilizan la situación de las mujeres a la hora de acceder a un trabajo remunerado.

En este sentido, recuperamos los planteamientos que sustentan los conceptos de fuerza de trabajo ampliada y desempleo ampliado (Carcedo, 2009: 61) y siguiendo esa misma lógica proponemos retomar un concepto de “subempleo visible ampliado”, que permita indagar con mayor profundidad en las manifestaciones de insuficiencia laboral para las mujeres.

La definición tradicional de subempleo visible no considera las limitaciones específicas que enfrentan las mujeres a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. La responsabilidad sobre el trabajo doméstico y reproductivo socialmente asignado a las mujeres limita e incluso impide el acceso de las mujeres al empleo remunerado.

De esta forma proponemos definir el subem-

Cuadro 7
Subempleo visible ampliado 2008

	Subempleo visible		No trabaja más horas por razones personales o familiares	Subempleo visible ampliado	
	Absoluto	Tasa		Personas	Tasa
Total	193 218	3,8	34 891	227 234	4,4
Mujeres	86 396	5,4	28 016	114 412	7,1
Hombres	106 822	2,8	6 875	113 697	2,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EHPM del INEC, 2008.

pleo visible ampliado incorporando a las personas que trabajando menos de las horas semanales establecidas legalmente (recuadro 1), no trabajan más horas por tener responsabilidades personales o familiares.

Este indicador nos permite visibilizar el vínculo entre el trabajo no remunerado de las mujeres y las condiciones precarias de su trabajo remunerado.

Debido a las limitaciones para obtener datos que den cuenta de la situación de subempleo visible ampliado, este sólo ha podido ser analizado en el caso de Costa Rica. Sin embargo, este ejemplo nos permite ilustrar la dinámica a través de la cual las responsabilidades sobre el trabajo doméstico socialmente asignado a las mujeres impiden el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Así, en Costa Rica, para 2008 el número de mujeres con subempleo visible casi duplicaba al de los hombres, 5,4% frente a 2,8%. Por otro lado, por cada hombre que no trabaja más horas por razones personales o familiares hay 5 mujeres en esa situación. Si incorporamos tanto estas trabajadoras y trabajadores al subempleo, dentro del indicador de subempleo visible ampliado se evidencia que para las mujeres las responsabilidades familiares son un obstáculo muy presente que impide su plena incorporación al mercado laboral y provoca la precarización de su trabajo por insuficiencia de horas de trabajo remunerado. El subempleo visible ampliado para las mujeres tiene un notable aumento de 31,4% con respecto al subempleo visible tradicional, pasando de 5,4% a 7,1%. En el caso de los hombres sin embargo no se produce ninguna modificación significativa ya que la tasa se mantiene prácticamente intacta pasando de 2,8% a 2,9%.

Esta subutilización de la mano de obra implica una subutilización de la mano de obra femenina y también la obtención de menores ingresos para las mujeres. Esta situación puede suponer imposibilitar la satisfacción de las necesidades básicas de

las familias, particularmente en el caso de las mujeres jefas de hogar cuyo salario debe alcanzar para el sustento de las personas que componen el núcleo familiar.

Por otro lado, la insuficiencia se relaciona también con la brecha salarial. La brecha salarial es la diferencia entre la remuneración media bruta de hombres y mujeres asalariados, como porcentaje de la remuneración media bruta de los hombres. Si bien es cierto, un menor ingreso por igual trabajo no implica necesariamente que el salario vaya a ubicarse por debajo del mínimo, creemos que esta subvalorización del trabajo femenino da cuenta también de las especificidades de la precariedad para las mujeres.

En la región prevalece una gran diferencia entre ingreso promedio de hombres y mujeres. El salario promedio de las mujeres es generalmente menor que la de ellos en casi todas las ramas (Gráfico 4) (OLACD-OIT, 2009: 38).

La brecha más alta se reporta en Guatemala, donde las mujeres ganan 61% menos que los hombres, seguido de Nicaragua y Costa Rica donde las mujeres reciben ingresos 32% y 30% inferiores respectivamente. A nivel regional la brecha de ingreso laboral entre mujeres y hombres promedio es de 25%. (Trejos, 2008: 46)

Por otro lado, en el gráfico 3 observamos que la brecha se ensancha en las ocupaciones y actividades técnicas y más calificadas (gráficos 3 y 4). Este hecho evidencia que ni siquiera el acceso a mejor capacitación garantiza a las mujeres no ser discriminadas.

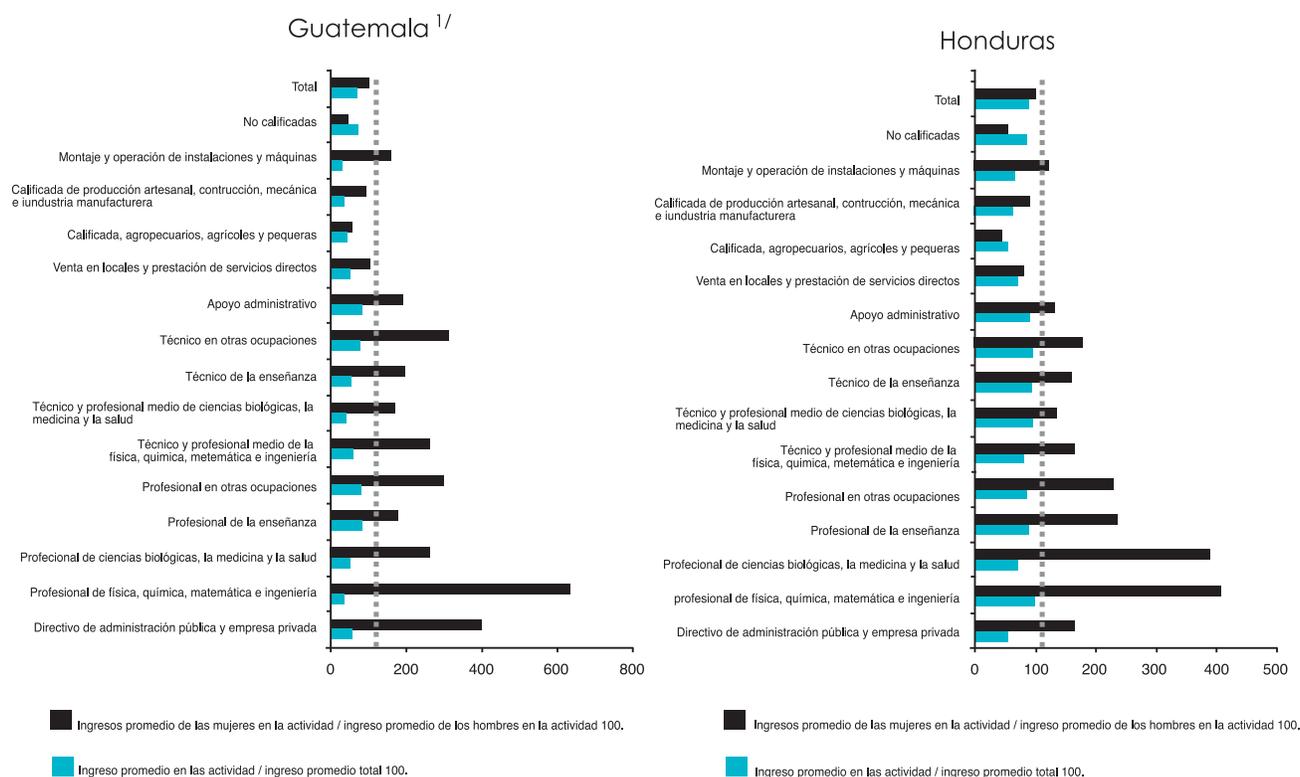
Asimismo, hay que considerar que los hombres se concentran en ocupaciones mejor remuneradas. Por ejemplo, tanto en Guatemala como en Honduras (gráfico 3) el grupo ocupacional de los profesionales y técnicos de la física, química, matemática e ingeniería, donde se ubican en mayor proporción hombres que mujeres, tiene un ingreso promedio varias veces mayor al ingreso medio (OLADC-OIT, 2009: 38). En este mismo sentido,

hay que señalar que en actividades como el trabajo doméstico, donde las mujeres representan el 90% de la fuerza de trabajo (OLADC-OIT, 2009: 30) el salario medio se ubica muy por debajo del promedio en todos los países.

También en ocupaciones donde la presencia de las mujeres es elevada como venta en locales y de prestación de servicios directos los ingresos recibidos por las mujeres son notablemente inferiores.

Gráfico 3

Centroamérica y República Dominicana: índice de ingreso promedio e ingreso relativo de las mujeres por grupo ocupacional, 2007
(Ingreso promedio total =100, ingreso relativo de las mujeres respecto a los hombres es

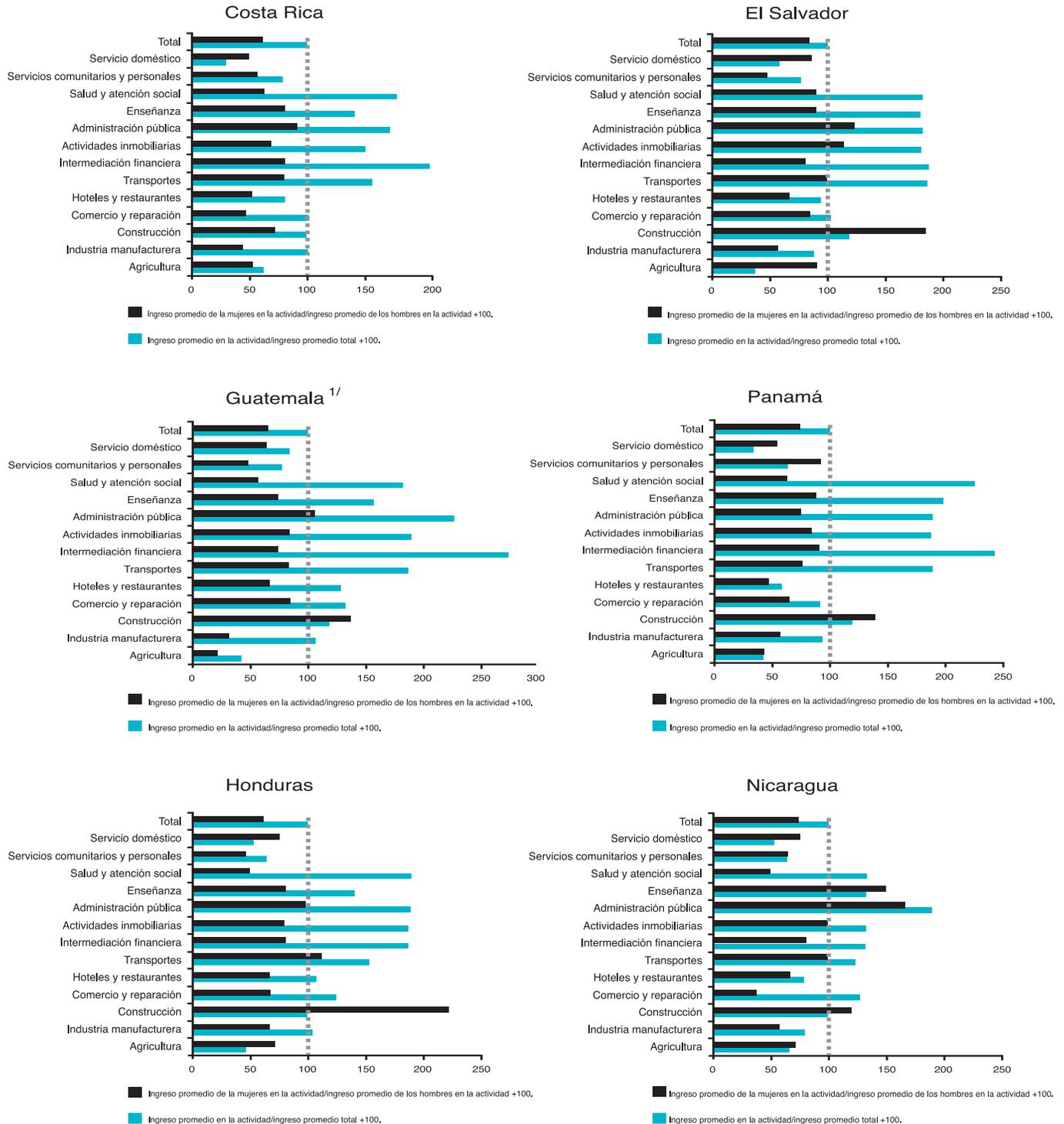


Fuente: OLADC-OIT, 2009. Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: III Informe Regional. Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006. Nota:1/ Los datos corresponden al año 2006.

Gráfico 4

Centroamérica y República Dominicana: índice de ingreso promedio e ingreso relativo de las mujeres por rama de actividad, 2007

(Ingreso promedio total =100*, ingreso relativo de las mujeres respecto a los hombres es igual=100*)



Fuente: OLADC-OIT, 2009. Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: III Informe Regional.

Nota: 1/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

La sobrejornada

Otro elemento que si bien a priori no tiene un vínculo directo con la insuficiencia nos aporta elementos importantes para su comprensión, es la sobrejornada. Analizar este factor nos permite conocer mejor los alcances y las consecuencias de la insuficiencia en el ingreso y de las nuevas modalidades de producción que apuntan a precarizar el empleo.

La sobrejornada también está relacionada con la inseguridad ya que la extensión excesiva de las horas de trabajo aumenta los riesgos de sufrir accidentes laborales y de padecer lesiones, que incluso pueden provocar largas incapacidades o incapacidades definitivas, por reiteración de movimientos durante demasiadas horas de manera continuada. Esta segunda situación es frecuente en sectores como la maquila textil.

Por otro lado, como decíamos la extensión de la jornada guarda relación con la insuficiencia de ingresos, ya que muchas trabajadoras y trabajadores que trabajando una jornada completa no consiguen obtener ingresos suficientes se ven obligados a aceptar ampliar sus horas de trabajo para poder completar el salario. En este sentido la OIT señala que los salarios influyen directamente en las horas de trabajo y pueden socavar los límites legalmente establecidos para los horarios de trabajo. A menudo “las horas largas de trabajo y las horas extraordinarias se utilizan para compensar los bajos salarios de los trabajadores en las economías en desarrollo y en transición” (OIT, 2007: 4). Así señala que “prestar atención a las políticas salariales, y en particular a los salarios mínimos, puede contribuir significativamente para romper el círculo vicioso de los salarios bajos y las largas horas de trabajo” (OIT, 2007: 4).

La situación en Centroamérica no es alentadora, alrededor del 32% de la población trabajadora de la región tiene una jornada de 49 horas y más. El país donde se reporta el mayor porcentaje de personas con sobrejornada es Honduras con aproximadamente 38,6% (Cuadro 8). En Guatemala, el menor porcentaje de la población ocupada es aquel que

tiene una jornada completa ordinaria, que es justamente aquella que genera probabilidades de tener un trabajo digno en condiciones adecuadas. Además es importante señalar que muchas de estas sobre jornadas son ilegales según los códigos laborales de los países de la región.

Las sobrejornadas son más frecuentes en el caso de los hombres. Esto responde a la misma lógica que ubica a las mujeres en la parcialidad. Si las mujeres tienen limitaciones importantes para asumir jornadas completas debido a las responsabilidades domésticas y familiares que les han sido asignadas, resulta poco viable que estén en condiciones de aumentar sus horas de trabajo más allá de la jornada completa aunque también necesiten completar su salario.

Sin embargo, observamos que en algunos países como El Salvador o Nicaragua también hay un alto porcentaje de mujeres que trabajan más de 49 horas semanales: un 36,4% en El Salvador y 30,5% en Nicaragua. En El Salvador incluso se supera la proporción de los hombres de 33,5%.

La necesidad de ajustar los ingresos familiares, considerando además que las mujeres deberán trabajar más horas para obtener los mismos ingresos que los hombres, supone grandes sacrificios para las mujeres y tiene fuerte impactos en su vida cotidiana. Para ejemplificar esta situación observamos el caso de Costa Rica. En este país el porcentaje de mujeres con sobrejornada es de 23,3%.

Retomando los datos derivados del Módulo del Uso del Tiempo de la EHPM (2004) en Costa Rica, tenemos que las mujeres que trabajan remuneradamente dedican además a diario 4 horas y 36 minutos horas al trabajo no remunerado. Si consideramos que una sobrejornada puede extenderse a 12 horas, esto supondría una jornada total de 16 horas y 36 minutos, sin tomar en cuenta el tiempo necesario para trasladarse de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. Si las mujeres dedican 8 horas para el descanso, no les quedará tiempo para realizar ninguna otra actividad de ocio, estudio, etc.

Cuadro 8

Centroamérica, Panamá y República Dominicana: población ocupada según jornada de trabajo semanal y zona de residencia por país, 2007

	Costa Rica (Jul.)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{2/} (Set.-Nov.)	Honduras (Set.)	Nicaragua (Nov.)	Panamá (Ago.)	Total
Total país							
Parcial (menos de 40 horas)	21,1	30,1	35,1	28,5	22,2	27,3	28,9
Completa (de 40 a 48 horas)	42,2	35,1	29,4	32,9	45,4	55,3	39,2
Sobrejornada (49 o más horas)	36,7	34,8	35,5	38,6	32,4	17,4	31,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres							
Parcial (menos de 40 horas)	15,0	27,6	23,4	21,9	19,9	24,1	22,5
Completa (de 40 a 48 horas)	40,5	38,9	35,1	34,9	46,6	55,3	41,7
Sobrejornada (49 o más horas)	44,4	33,5	41,5	43,2	33,5	20,6	35,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres							
Parcial (menos de 40 horas)	31,6	33,5	54,1	40,6	26,1	32,8	39,7
Completa (de 40 a 48 horas)	45,1	30,0	20,1	29,4	43,5	55,1	35,0
Sobrejornada (49 o más horas)	23,3	36,4	25,8	30,0	30,5	12,1	25,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zona urbana							
Parcial (menos de 40 horas)	18,6	24,7	31,6	22,7	19,0	18,7	24,5
Completa (de 40 a 48 horas)	45,9	37,8	29,9	40,1	47,6	64,0	43,2
Sobrejornada (49 o más horas)	35,4	37,4	38,5	37,2	33,4	17,4	32,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zona rural							
Parcial (menos de 40 horas)	25,1	41,5	38,9	33,7	26,4	43,6	34,9
Completa (de 40 a 48 horas)	36,1	29,4	28,8	26,4	42,6	38,8	33,5
Sobrejornada (49 o más horas)	38,8	29,1	32,3	39,9	31,1	17,5	31,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notas: 1/ Se refiere a la población ocupada de 12 años o más. 2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Como decíamos, las sobrecargas pueden provocar además impactos en la salud. En este sentido la OIT señala (OIT, 2007: 4) la necesidad de implementar leyes y normas que limiten las horas de trabajo según lo establecido en el Convenio sobre las Horas de Trabajo, No. 1 (1919) y No. 30 (1930) que limita la jornada semanal a 48 horas o el Con-

venio No. 47 (1935) que establece un límite de 40 horas semanales. Esta limitación tiene como objetivo “preservar la salud del trabajador y su seguridad en el lugar de trabajo” En este sentido, estudios realizados para analizar los impactos para la salud del trabajo extensivo dan cuenta de los impactos de este tipo de jornadas.

Caso Fábrica Rawling, Costa Rica. Ejemplo de Sobrecargas:

La empresa Rawlings Bawlings de Costa Rica S.A. se encuentra ubicada en el Cantón de Turrialba, Provincia de Cartago. Esta fábrica se dedica a la producción de bolas de baseball para las Grandes Ligas de Estados Unidos.

Horarios de Trabajo

En Costa Rica la jornada laboral no puede excederse de las 48 horas semanales. Esta empresa formalmente establece este horario tanto para hombres como para mujeres, a lo largo de cinco días (de lunes a viernes).

Así, si la jornada es de 9,30 horas diarias, de las que se dispone de una hora de almuerzo y de 30 minutos de receso para café o meriendas, se supondría que son 8 horas diarias de trabajo efectivo.

Sin embargo, en algunos departamentos se trabaja bajo una dinámica de metas de producción por operario y por operaria. Las personas trabajadoras deben cumplir con la meta establecida, de lo contrario deberán invertir tiempo extra, usualmente los sábados, sin que este tiempo sea reconocido. Si aún con el tiempo extra no se alcanza la meta, se recibe una amonestación y si el incumplimiento de metas persiste se despide al trabajador o la trabajadora. El departamento donde esta situación tiene mayor incidencia es el de cosido, en el que trabajan mayoritariamente mujeres.

En el momento de realizarse esta investigación la meta establecida era de treinta bolas diarias y ciento cincuenta semanales.

Una producción semanal de 205 bolas se obtenían alrededor tres mil colones de bonificación (alrededor de \$5) Sin embargo, según declaraciones de trabajadoras entrevistadas alcanzar una producción tan elevada resulta muy costoso, e implica dedicar al menos 12 horas de trabajo diarias. Quienes tratan de producir para alcanzar esta meta reducen además a media hora su tiempo diario de almuerzo y renuncian a los treinta minutos de café por día.

Por otra parte los salarios del departamento de cosido son los más bajo de la fábrica y aunque en 2004 superaban el salario mínimo, la insuficiencia de ingreso presionaba a las trabajadoras para tratar de conseguir la bonificación.

Salud Ocupacional

La salud ocupacional ha sido un problema permanente en esta fábrica. Las lesiones musculares, de articulaciones u otras, son muy frecuente sobre todo en el personal del departamento de cosido. Todas las personas entrevistadas manifestaron sufrir severos trastornos en su salud física. “Son frecuentes las dificultades de movimiento de hombros, muñecas y manos, que se combinan con padecimientos de espalda, cuello, codos y piernas. Las deformaciones de los dedos de las manos, incluso, resultan visibles entre las personas entrevistadas.”

Tomado de: “Estudio de caso sobre las actuales condiciones ambientales y laborales en la fábrica Rawlings Bawlings” Eduardo Castillo Ortiz, ASEPROLA, 2004.

II.3- Inseguridad laboral

Esta tercera dimensión de la precariedad laboral señala la ausencia de la cobertura de la seguridad social y ausencia de los beneficios sociales de la población trabajadora. A la desprotección ante diferentes situaciones y riesgos de la vida laboral se le une otro factor característico de la inseguridad laboral como es la imposibilidad de organizarse para defender los derechos de las personas trabajadoras, es decir, el derecho a la libre sindicalización y la negociación colectiva.

Seguridad social

Un sistema de seguridad social completo debería incluir asistencia médica, seguro de enfermedad, prestación de desempleo, pensiones de jubilación (prestaciones de vejez), prestaciones en caso de accidente de trabajo, prestaciones familiares, prestaciones por maternidad, prestaciones por invalidez y prestaciones para los sobrevivientes en caso de fallecimiento de la persona trabajadora.

El sistema de seguridad social garantiza derechos y provee de servicios sociales cubiertos por el mismo. Por el contrario, la población trabajadora no cubierta por el sistema, carece de las garantías necesarias para satisfacer todas las necesidades humanas. Por lo tanto, los trabajos sin cobertura de la seguridad social no son trabajos de calidad, sino trabajos precarios.

Es importante visibilizar que dentro de esta población trabajadora no cubierta por el sistema, las mujeres se encuentran sobre representadas, pues muchas a pesar de estar ocupadas, son aseguradas como dependientes y beneficiarias y como parte de una unidad familiar, frecuentemente. Esto genera una gran dependencia y vulnerabilidad. Otra de las consecuencias específicas de la inseguridad para las mujeres se vincula con la imposibilidad de acceder a la licencia por maternidad.

La Libertad sindical

El derecho a libertad sindical, está integrado por 3 derechos indivisibles, que se determinan uno

a otro: el derecho a organizarse, es decir el derecho de la persona trabajadora a afiliarse y a desafiliarse del sindicato de su preferencia. El derecho a negociar colectivamente y tener contratos colectivos, y el derecho a realizar huelgas para exigir el cumplimiento de los derechos.

La Negociación colectiva se convierte en un instrumento importante para negociar términos y condiciones de empleo de las personas trabajadoras por arriba del mínimo que establece las legislaciones nacionales. Como en Centroamérica, es común que las legislaciones no garanticen en su totalidad derechos como la estabilidad laboral o la seguridad, o cuando se garantizan se violan de hecho, las convenciones o contratos colectivos aportan seguridad, afianza derechos y amplia garantías. De esta forma son una herramienta importante para enfrentar y evitar la precariedad laboral.

Según la CSI, la afiliación sindical tiene repercusiones positivas en la igualdad salarial. En su informe sobre brecha salarial donde analizan 24 países del mundo concluyen que en todos éstos la brecha salarial entre mujeres y hombres sindicalizados es menor que la existente entre mujeres y hombres no afiliados a un sindicato. Igualmente, donde hay acuerdos negociados colectivamente las brechas tienden a reducirse. (CSI, 2009: 9).

Protección frente a la inseguridad

El derecho y la obligatoriedad del seguro social para las personas trabajadoras quedan garantizados en todas las constituciones y a través de distintas leyes orgánicas sobre la seguridad social.

A pesar de que el goce de este derecho se circunscribe básicamente a la relación obrero-patronal, se reconoce el carácter expansivo de los distintos regímenes que de formal gradual irán ampliando su cobertura e incorporando diferentes clases y categorías de trabajadoras/ es.

En términos generales, la cobertura de los distintos regímenes de seguridad social centroamericanos comprenden protección ante: enfermedad,

accidentes, maternidad, invalidez, vejez, desempleo (cesantía) involuntaria, viudedad, orfandad, muerte. La cobertura del seguro social se restringe sin embargo a la población trabajadora asalariada, a la que ni siquiera ha logrado cubrir al 100%.

Otro aspecto fundamental con respecto a la Seguridad Social y la protección a las mujeres está relacionado con las licencias por maternidad. El derecho a disponer de una licencia por maternidad remunerada es fundamental para las trabajadoras embarazadas.

Así, todos los países contemplan licencias que oscilan entre los 84 días en Guatemala y las 14 semanas en Costa Rica. Igualmente, todos los países reconocen el pago del 100% del salario durante el periodo de licencia. Cabe señalar que en El Salvador esta retribución era tan solo del 75% hasta diciembre de 2007, cuando el monto pasó a ser del 100% a través de una reforma al artículo 28 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social

En cuanto a la protección al derecho a negociar colectivamente, en todas las legislaciones se reconoce la obligación del empleador a negociar contrato colectivo. Así mismo, todos los países de la región tienen ratificado el convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Sin embargo, el convenio número 154, sobre la negociación colectiva solo ha sido ratificado por Guatemala.

En el caso de la legislación nacional de Costa Rica, se establece que la patronal no puede negociar colectivamente con ninguna otra organización si ya existe un sindicato que tenga afiliado a la mitad más uno de las personas trabajadoras. Esto puede verse como una medida de prevención ante los posibles “contratos de protección” que explicaremos más adelante.

También se establece en las legislaciones nacionales, que los contratos de trabajo recogen las estipulaciones derivadas de las convenciones colectivas convirtiéndose en partes integrantes o cláusulas

obligatorias de los mismos. Sin embargo, como se establece en el artículo 236 del código de trabajo de Nicaragua, las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la convención colectiva. De esta forma se protege a las personas trabajadoras de que se utilicen las convenciones colectivas como un instrumento para disminuir derechos y garantías.

II.3.a- Manifestaciones de la inseguridad laboral

La inseguridad laboral se manifiesta a través de las limitaciones de acceso a la Seguridad social y de acceso a negociar colectivamente a través de la organización sindical.

Acceso a la seguridad social

El acceso a la seguridad social presenta grandes limitaciones en la región centroamericana. La baja presencia del trabajo asalariado es uno de los factores que abona a esta situación. Así, en países como Honduras, Nicaragua y El Salvador el porcentaje de la población asalariada apenas representa el 50% de la población ocupada.

Según el Informe 2008 del Estado de la Región, para 2006 la cobertura contributiva del total de ocupados alcanzó en países con sistemas de seguridad social más fortalecidos como Costa Rica y Panamá al 63% y al 47% de las personas ocupadas respectivamente. En El Salvador esta cobertura fue de 31%, en Nicaragua de 22% y en Guatemala y Honduras ni siquiera superó el 20% de la mano de obra ocupada. El promedio de cobertura regional fue de 29%.

Estas bajas cuotas de cobertura están relacionadas con la fuerte exclusión de las trabajadoras y los trabajadores independientes o no asalariados de la protección de la seguridad Social. (Trejos, 2008: 51).

Sin embargo, contar con un trabajo asalariado tampoco es garantía para el acceso a la protección social. Así, en Nicaragua, Guatemala o El Salvador en 2006 más de la mitad de la población asalariada no contaba con ningún tipo de seguro, alcanzando

porcentajes de 57,4, 56,8% y 52,5% respectivamente. Los porcentajes de población asalariada no asegurada son más bajos en Panamá (27,5%) y en Costa Rica (14%).

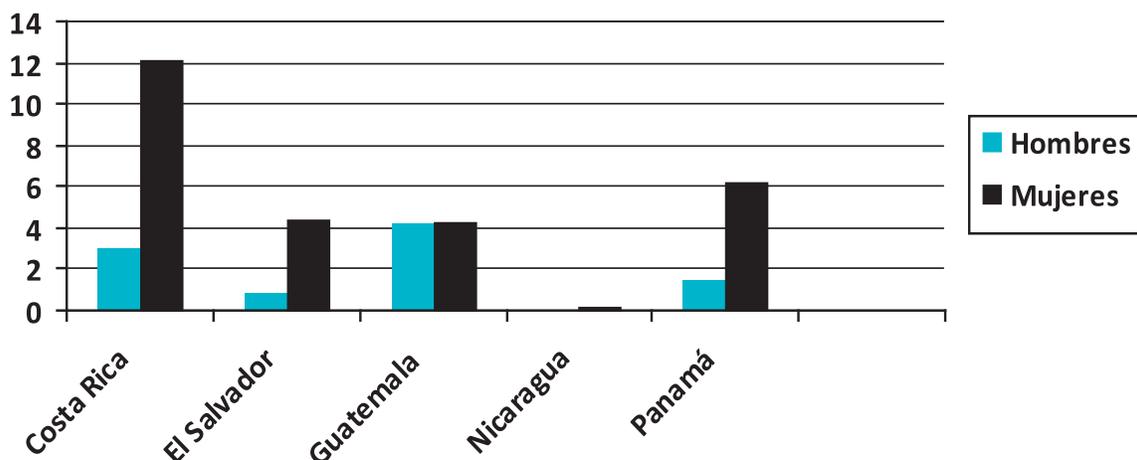
Por otro lado, los porcentajes de cobertura difieren según el empleo. Así, para las personas empleadas en el sector público la cobertura es generalizada, mientras que en las empresas agrícolas se reduce notablemente y para quienes trabajan de manera asalariada para microempresas la cobertura es también escasa. (Trejos, 2008: 51).

Esta baja cobertura de la seguridad social para las personas asalariadas da cuenta de la evasión

de obligaciones por parte de los empleadores, la impunidad ante el incumplimiento y de las deficiencias de las inspecciones laborales en los países.

La ausencia de Seguro Social coloca a las trabajadoras y trabajadores en una situación de gran vulnerabilidad, ya que no cuentan con ninguna garantía de mantener su empleo en caso de enfermedad, de recibir asistencia médica adecuada, de recibir una pensión que les permita la jubilación, etc. Para las mujeres, además, la ausencia del seguro social implica también la imposibilidad de disfrutar de una licencia por maternidad y de continuar recibiendo remuneración durante este periodo, y

Gráfico 5
Centroamérica, aseguramiento indirecto por sexo 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las encuestas de hogares.

Nota: datos de Costa Rica corresponden a 2008.

⁵ Datos a partir de las Encuestas de Hogares de 2006.

⁶ Datos a partir de la Encuesta de Hogares de 2006 para Panamá y 2008 para Costa Rica.

una mayor desprotección frente a los despidos durante el embarazo.

También es importante señalar que, particularmente en Costa Rica y Panamá (Gráfico 5) un alto porcentaje de mujeres asalariadas tienen una cobertura indirecta, no contributiva. Este tipo de cobertura tiene mayor incidencia para las mujeres en toda la región, pero en estos dos países el porcentaje de mujeres aseguradas indirectas duplica al de hombres. Esto coloca a las mujeres en una situación de gran vulnerabilidad. Por una parte, se fomentan relaciones de dependencia para con las personas que les están proporcionando la posibilidad de aseguramiento, habitualmente sus esposos o compañeros. Por otro lado, aunque tengan acceso a la asistencia durante la enfermedad pierden derechos como la pensión o la licencia por maternidad.

Otro elemento a analizar son las limitaciones que presentan los mecanismos para el aseguramiento para quienes trabajan a tiempo parcial. Las modalidades de aseguramiento directo requieren de cotizaciones equivalentes a jornadas completas y particularmente en el caso de quienes trabajan por horas esto se hace inviable porque el monto a cotizar por el seguro superaría sobremanera el salario. Como se mencionó al referirse a la precariedad por insuficiencia, son las mujeres quienes presentan una mayor concentración en el trabajo parcial y por ello esta situación tiene mayores impactos sobre ellas.

Por último, es importante señalar que la condición migratoria puede constituir otro factor de exclusión para el aseguramiento. La mano de obra de la región se caracteriza cada vez más por su condición migratoria. Estas migraciones laborales se dirigen en gran medida hacia países como Estados Unidos, pero las migraciones intraregionales también tienen un peso importante, particularmente en países como Costa Rica que ha sido destino para muchas personas nicaragüenses. Además, en los últimos años la migración de las mujeres ha superado la de los hombres.

Las dificultades y obstáculos para regularizar la situación migratoria impiden a las y los migrantes acceder al seguro social. Además la inexistencia de convenios bilaterales entre los países en materia de seguridad social provoca que la población migrante que retorna a su país pierda derechos como la pensión por vejez, lo cual además es un desincentivo a la cotización. Igualmente, otro factor que influye son los niveles diferentes en los sistemas de seguro social de la región. Aún cuando existieran convenios binacionales, algunos sistemas realmente no garantizan seguridad social de calidad, por lo que las personas migrantes podrían estar haciendo cotizaciones altas para un sistema de seguridad social de calidad, pero luego no tendrían certeza de recibir las prestaciones al mismo nivel en sus países de origen.

Limitaciones a la libertad sindical y negociación colectiva

El acceso a la negociación colectiva como instrumento que otorga mayor seguridad y protección a las personas trabajadoras, está determinado por el acceso a la organización sindical. Aún cuando es sumamente difícil determinar con exactitud el nivel de acceso a dichos instrumentos de protección, por la ausencia de datos actualizados al respecto, podemos arriesgar la hipótesis de que ésta es una de las manifestaciones de la precariedad que se presenta con mayor generalidad en la región.

Según las estadísticas, los niveles de afiliación se han mantenido en los últimos años por debajo de un 10% del total de la población asalariada.

El país que mas alto nivel de afiliación presenta es Costa Rica que en el 2007 llegó a 8,8% de afiliación de la población asalariada. En Honduras y Guatemala estuvo alrededor del 3% en el 2004 (3,4 y 3,3, respectivamente) y en Nicaragua se mantiene en 2,2% el porcentaje de afiliación de las personas asalariadas para el 2004 y el 2006. Es necesario precisar que esta forma de medir la participación sindical no es la más adecuada, en tanto la tasa de afiliación se calcula sobre el total de las personas asalariadas, y ésta no es en su totalidad “potencialmente sindicalizable”, pues incluye un porcentaje

de personas que tienen prohibición de organizarse, como por ejemplo las jerarquías de las empresas o instituciones.

Para las mujeres asalariadas los niveles de afiliación, según los datos encontrados, se encuentran cercanos a los del total de personas asalariadas, reportando en Nicaragua y Costa Rica afiliaciones de 10,9 y 3,2%, lo cual representa uno y dos puntos porcentuales respectivamente, por encima del total. Sin embargo, este dato es contradictorio con la mayoría de los estudios sobre sindicalización de las mujeres donde se analiza la subrepresentación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Un Diagnóstico de la Plataforma Sindical Común Centroamericana concluye: “Salvo contadas excepciones, las organizaciones laborales son espacios de hombres adultos. La ausencia de participación de jóvenes y mujeres es evidente” (PSCC, 2004:113).

En Guatemala, por ejemplo, en el 2001 el 17% de las personas afiliadas eran mujeres frente al 83,3% de hombres. Es decir, un promedio de 4,82 hombres por cada mujer afiliada. En el Salvador las mujeres representaban en el 2004 el 26,76% de las personas afiliadas a sindicatos, según una encuesta aplicada a dirigentes y dirigentes sindicales. (PSCC, 2004)

Si bien, estos datos están bastante desactualizados como para hacer afirmaciones sobre la situación actual, demuestran una tendencia que difícilmente se haya revertido en los últimos años.

La OIT en su estudio del 2007 “El Sindicalismo en América Central: desafíos del futuro a la luz de su memoria histórica” afirma que en Costa Rica “La participación sindical de la mujer trabajadora es débil, con baja proporción de mujeres integrantes de las juntas directivas de los sindicatos” (OIT, 2007:40) y que en Nicaragua “la participación de la mujer en el movimiento sindical todavía es re-

ducida” (OIT, 2007: 157). En este mismo estudio se analiza las organizaciones miembros del CONATO en Panamá en las cuales el 75,86% son hombres, mientras que el 24,14% son mujeres, o sea, una proporción de 3 a 1. (OIT, 2007).

En el sector maquila que es uno de los cuales concentra mayor mano de obra femenina en la región, tenemos el dato que por ejemplo, en Guatemala los sindicatos están presentes en sólo 10 de las 200 maquilas que operan en el país, afiliando a 562 personas trabajadoras de un ámbito aproximado de 200 mil que laboran en estas empresas. (Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral-Guatemala, 2009).

Por último, estos datos de afiliación aún no nos dan cuenta de cuántas personas están cubiertas por una convención colectiva, que sería el indicador óptimo para medir el nivel de precariedad relacionado con esta dimensión. Sin embargo, si encontrar datos actualizados sobre organización sindical ha sido difícil, mucho más inaccesibles son los datos sobre negociación colectiva.

En Costa Rica, para el año 2000 sólo un 2,75% de las personas asalariadas estaban cubiertas por instrumentos colectivos de trabajo, en su mayoría concentrados en el sector público. Para las y los trabajadores del sector privado de este país, no llega ni a un 1% la cobertura por contratos colectivos (0,52%). En Guatemala, en el sector maquila en el 2007 sólo había siete convenios colectivos en vigor.

En las Encuestas de Hogares, sólo en Honduras se incluye la pregunta respecto a si la persona trabajadora tiene o no contrato colectivo. Sin embargo, los datos a los que tuvimos acceso no evidencian el porcentaje de cobertura en relación con el total de personas asalariadas, pero sí su segregación por sexo. Del total de personas que decían tener un contrato colectivo en el 2007, el 55,1% eran hombres y el 44,4 % eran mujeres. Esta distribución más equitativa, en comparación con la desigual distribución

⁷ Agrupa a la mayoría de Centrales Sindicales de Panamá. No incluye a CONUSI que es una confederación importante.

de afiliación en los sindicatos se explica porque cuando en una empresa hay contrato colectivo, esta cubre a todas las personas trabajadoras de la misma, independientemente de su afiliación o no al sindicato que la negoció. Sin embargo, el hecho que las mujeres no estén afiliadas las excluye del proceso mismo de negociación, lo cual aleja más las posibilidades de que los derechos específicos de las mujeres trabajadoras estén contemplados en el contrato colectivo, y por tanto que se conviertan en verdaderos instrumentos de protección frente a la precariedad laboral de las mujeres.

Es importante señalar que estos bajos índices de afiliación sindical y de convenciones colectivas están relacionados a la situación de hostilidad en la región para ejercer el derecho a la organización sindical. Un dato que nos evidencia esta situación es el aportado por el Informe de la OIT del 2009, sobre el panorama actual de la libertad sindical y la negociación colectiva en la región. Según este documento, la subregión representada por los países aquí analizados, más República Dominicana, es la que ha presentado el mayor número de quejas ante el Comité de Libertad Sindical en comparación con otras regiones de América Latina mucho más pobladas. Las quejas de Centroamérica representaron el 30.29 % del total de las presentadas por las Américas en el período 1990-2008. En los últimos años, 2004- 2007 el número total de quejas presentadas por la región asciende a 50, siendo el gobierno el principal infractor del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. (OIT, 2009:30).

Si se analizan las quejas interpuestas ante el Comité de Libertad Sindical, por categoría de agravio, queda demostrada la situación de hostilidad a la que hacemos mención. La mayoría, el 41% se refieren a discriminación sindical, dentro de cuya categoría el mayor número de casos se corresponden a despidos de dirigentes y personas afiliadas. La segunda categoría en la que se presentan quejas, representando el 18,37% del total, se refieren a inseguridad personal, es decir, se presentan una cantidad importante de casos en la región de amenazas, agresiones físicas, detenciones, homicidios y otros

hechos que ponen en riesgo la seguridad personal de las personas que ejercen el derecho a la organización sindical. Respecto a este último punto, el Informe Anual (2010) sobre las violaciones de los derechos sindicales, publicado recientemente por la Confederación Sindical Internacional, denuncia que en Centroamérica en el año 2009, 28 sindicalistas fueron asesinados, 16 en Guatemala y 12 en Honduras (CSI, 2010). Es necesario resaltar, que en Honduras, la situación de persecución sindical se ha agravado considerablemente después del Golpe de Estado perpetrado el 28 de junio del 2009. Mientras se mantenga y se continúe agudizando este clima de persecución sindical en la región, será muy difícil que aumente el número de personas afiliadas a los sindicatos, y por ende, el número de convenciones colectivas que protegen frente a la precariedad laboral (CSI, 2010).

Por último, es importante mencionar que en los países donde hay sindicatos fuertes con convenciones colectivas, las empresas, a veces con la complicidad estatal, han ido incorporando estrategias para hacer desaparecer estas convenciones y evitarse pagar los compromisos ahí contraídos. Un ejemplo son los llamados “contratos de protección laboral”. En estos casos la empresa establece un contrato colectivo con un sindicato patronal o cercano a sus intereses (se les denomina sindicatos blancos o amarillos según el país) y establece en las mismas, condiciones laborales por debajo de los estándares de una convención colectiva anterior o incluso de la Ley laboral existente. A esta estrategia se le conoce también como “simulación de contratación colectiva”. Es un mecanismo que contrarresta la seguridad que garantizan las negociaciones colectivas y una manera de avanzar en la precarización del empleo. Por ejemplo, promueve la inestabilidad laboral, porque en general las convenciones colectivas establecen mayores regulaciones para el despido y que en estos casos se eliminan. También en estas convenciones muchas veces se aumentan gradualmente los derechos por anualidad, y al eliminarlos equipara los costos de despido de todo el personal.

Un ejemplo de esto se vive en Panamá. El Sindicato de la Construcción SUNTRACS, que ha

Cuadro 9
Trabajo doméstico según sexo (porcentajes)

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala ^{1/}	Honduras	Nicaragua	Panamá
Hombres	9,7	12,6	2	5,5	18,1	11,1
Mujeres	90,3	87,4	98	94,5	81,9	88,9
Total	100	100	100	100	100	100

*Nota: 1/ Los datos corresponden al año 2006.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos OLACD, 2009.*

logrado mantener por varios años un importante convenio colectivo con las Empresas de la Construcción ha denunciado la existencia de sindicatos amarillos como el SINDICOPP, con el objetivo de destruir al SUNTRACS y sus reivindicaciones. Incluso, se les ha acusado por su involucramiento directo con los asesinatos de dirigentes sindicales de este sector. Otros sindicatos de Panamá han denunciado en varias ocasiones la complicidad del gobierno para armar sindicatos amarillos cuando un sindicato de CONUSI presenta un pliego de peticiones, lo cual obliga a ir a procesos de arbitrajes. Según las y los dirigentes sindicales, suele ocurrir en las empresas que cuando se está negociando un convenio colectivo la patronal recoge firmas para legitimar al sindicato paralelo y firman con éste el convenio.

III. Trabajo doméstico remunerado, la precariedad legalizada del trabajo de las mujeres

El trabajo doméstico remunerado representa una de las manifestaciones más evidentes del trabajo precario. Las tres dimensiones que caracterizan la precariedad laboral no solo tienen un alto impacto

real en las condiciones de trabajo de quienes desempeñan esta labor, sino que además muchas de las prácticas precarizantes están legalizadas.

El impacto de la precariedad del trabajo doméstico afecta de manera casi exclusiva a las mujeres, ya que este es un trabajo fundamentalmente realizado por mano de obra femenina. Así, en Guatemala el 98% de quienes realizan este trabajo son mujeres. La participación femenina en el trabajo doméstico más baja de la región, es de un 81,9% en Nicaragua, lo cual aún siendo menor que en el resto de países sigue dando cuenta de la segregación ocupacional por sexo y del predominio de las mujeres en el trabajo doméstico.

Por otro lado, hay que señalar que el trabajo doméstico es una importante fuente de trabajo para las mujeres. En Panamá, Costa Rica y Nicaragua el 13,6%, el 13,2% y el 12% de las mujeres ocupadas se ubican en el trabajo doméstico. En el resto de países de la región la incidencia es algo menor pero sigue siendo importante con 9,5% en El Salvador, 8,4% en Guatemala y 7,2% en Nicaragua. Esto

⁸ Ver: <http://www.suntracs.org/v2/?cmd=ver-publicacion&id=422>

significa que 1 de cada 10 mujeres ocupadas de la región se emplean en el trabajo doméstico.

La discriminación laboral contra estas trabajadoras inicia en las propias normas laborales y los Códigos de Trabajo que lejos de plantear medidas protectoras para estas trabajadoras legitiman las prácticas precarizantes.

Así, los Códigos de Trabajo se refieren a esta ocupación como “servicio doméstico” imprimiéndole desde esta enunciación un carácter vinculado a una relación de servidumbre en lugar de una relación laboral. Los articulados de los Códigos plantean excepciones que separan a las trabajadoras domésticas del resto de trabajadoras y trabajadores en detrimento de sus derechos.

Las normas protectoras contra la inestabilidad laboral que obligan a realizar contratos escritos como garantía para las trabajadoras y trabajadores, establecen que en el caso de las trabajadoras domésticas esta protección no resulta necesaria. Esto implica que las trabajadoras domésticas frecuentemente no cuenten con contratos escritos que respalden su situación laboral y que den cuenta explícita de las tareas que les corresponden durante su jornada laboral. Las particularidades del trabajo doméstico implican que las trabajadoras asuman continuamente nuevas responsabilidades no acordadas inicialmente para responder a las necesidades concretas que van surgiendo en el hogar y la ausencia de un contrato escrito las coloca en una mayor situación de indefensión para poder exigir sus derechos.

Las normas protectoras contra la inestabilidad laboral que obligan a realizar contratos escritos como garantía para las trabajadoras y trabajadores, establecen que en el caso de las trabajadoras do-

mésticas esta protección no resulta necesaria. Esto implica que las trabajadoras domésticas frecuentemente no cuenten con contratos escritos que respalden su situación laboral y que den cuenta explícita de las tareas que les corresponden durante su jornada laboral.

Las particularidades del trabajo doméstico implican que las trabajadoras asuman continuamente nuevas responsabilidades no acordadas inicialmente para responder a las necesidades concretas que van surgiendo en el hogar y la ausencia de un contrato escrito las coloca en una mayor situación de indefensión para poder exigir sus derechos.

En Costa Rica, una reforma al Código de Trabajo en 2009, propició la eliminación de esta y otras discriminaciones contra las trabajadoras domésticas. De esta forma, el Código establece en el artículo 101 la obligatoriedad del contrato escrito. Esta reforma fue aprobada después de 16 años de lucha de la Asociación de Trabajadoras Domésticas, ASTRADOMES. Durante este largo período se enfrentaron numerosos obstáculos y resistencias para su aprobación.

Con respecto a la insuficiencia, el trabajo doméstico se ve afectado tanto por la insuficiencia de remuneración como por aspectos vinculados con la jornada.

Los salarios de las trabajadoras domésticas se encuentran entre los más bajos de la escala salarial. Por ejemplo, en Costa Rica el salario mínimo mensual para una trabajadora doméstica es de ₡115,435.00 cólon (aproximadamente 196\$)

⁹ Guatemala, Código de Trabajo (art. 27); El Salvador, Código de Trabajo (art.); Honduras, Código de Trabajo (art. 39); Nicaragua, Código de Trabajo (art. 148); Panamá, Código de Trabajo (art. 231, numeral 2).

¹⁰ proyecto de ley, expediente 15. 417 “reforma del capítulo VIII del Código de Trabajo, ley n° 2, de 26 de agosto de 1943, ley del trabajo domestico remunerado”

¹¹ Decreto Ejecutivo No. 34937-MTSS

Cuadro 10

Centroamérica

Población ocupada en el servicio doméstico con salario inferior al mínimo por país, 2007 (*porcentajes*)

		Hombres	Mujeres	Total
Panamá	Servicio doméstico	89,9	96,0	95,4
	Resto de actividades	48,7	53,5	50,5
Costa Rica	Servicio doméstico	71,4	91,8	89,6
	Resto de actividades	28,9	46,6	35,4
El Salvador	Servicio doméstico	39,6	68,3	64,7
	Resto de actividades	30,9	44,6	36,7
Nicaragua	Servicio doméstico	44,6	75,2	69,7
	Resto de actividades	28,7	43,9	34,3
Guatemala ^{1/}	Servicio doméstico	44,7	71,4	69,9
	Resto de actividades	56,7	68,0	61,0
Honduras	Servicio doméstico	25,7	44,9	43,1
	Resto de actividades	42,7	42,3	42,6

Nota: 1/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: OLACD, 2009. Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006

mientras que el siguiente salario más bajo es el de trabajadores no calificados que reciben ₡192,385.00 colones mensuales (aproximadamente 327\$). Si bien este monto sigue siendo ínfimo es notablemente superior al establecido para el trabajo doméstico.

Por otro lado, las trabajadoras domésticas siguen siendo una de las escasas excepciones en las que se permite el pago de salarios en concepto de especie, lo cual es utilizado en alguna medida para justificar los menores salarios para estas trabajadoras.

La insuficiencia de ingresos es incluso más grave en la realidad ya que la mayoría de las trabajadoras domésticas ni siquiera reciben el exiguo salario mínimo fijado para ellas (Cuadro XX). En Panamá y Costa Rica 9 de cada 10 trabajadoras domésticas obtienen ingresos por debajo del salario mínimo. Honduras reporta cifras menos elevadas pero igualmente alarmantes, según las cuales el salario de 4 de cada 10 trabajadoras domésticas está por debajo del mínimo.

Podrían identificarse dos elementos que están incidiendo en esta grave situación. Por una parte, la alta desprotección y la impunidad sobre la violación de los derechos de las mujeres facilita que las patronas y los patronos incumplan el pago de salario mínimo establecido. Por otro lado, características de la jornada laboral de las trabajadoras domésticas pueden ser otro factor determinante.

En este sentido, hay que señalar que el trabajo doméstico presenta tipos de jornada altamente polarizados por la parcialidad y la sobrejornada. Así, muchas trabajadoras domésticas laboran en diferentes casas unas pocas horas en cada una. El bajo pago por horas y el tiempo requerido para los traslados, entre otros factores, inciden en que las trabajadoras domésticas no alcancen a trabajar el número de horas suficientes como para reunir un salario mínimo completo.

Por otro lado, las trabajadoras que realizan una jornada completa en una sola casa, enfrentan sobre jornadas de 12 horas o más ya que así está establecido por los Códigos de Trabajo. Si para el resto de trabajadoras y trabajadores la regulación establece una jornada máxima de 8 horas esta regulación no se aplica para el trabajo doméstico. En la mayoría de países se regula el tiempo de descanso en lugar de la jornada máxima. En Guatemala el descanso es de 10 horas (8 de las cuales deben ser nocturnas y continuadas) y en el resto de países, salvo Costa Rica, de 12 horas. De esto se deduce que la jornada laboral va de las 12 a las 14 horas. Es decir, las trabajadoras domésticas reciben salarios inferiores por mayor número de horas de trabajo.

En Costa Rica, la reforma anteriormente mencionada revirtió una situación similar pasando la jornada de las trabajadoras domésticas de 12 a 8 horas.

Finalmente y con respecto a la inseguridad hay que tomar en consideración varios factores. En primer lugar, como ya se mencionó la parcialidad o la combinación de varios empleos a tiempo parcial es frecuente en el caso de las trabajadoras domésticas. Esta situación dificulta en gran medida su aseguramiento. Los regímenes de Seguridad Social establecen mínimos de cotización a partir de tiempos completos. Esto significa que se deberá cotizar sobre el monto total de un salario mínimo independientemente de cual sea el salario real recibido. En el caso de las trabajadoras que trabajan solo unas pocas horas semanales en una o varias casas el monto a cotizar podría incluso superar el propio salario. Además, si bien en algunos países se establece la posibilidad de que se sumen las cotizaciones de diferentes patronas y patronos en la práctica esta opción se hace muy poco viable, además que se traspaasa la responsabilidad de coordinación de los pagos a la persona trabajadora.

Particularmente en el caso de Costa Rica, debe tenerse en cuenta la situación de que muchas de las trabajadoras domésticas son mujeres migrantes

nicaragüenses. Muchas de estas mujeres proyectan poder regresar a su país de origen en el futuro, pero debido a la falta de convenios bilaterales ello implicaría la pérdida de derechos como la pensión.

Por otro lado, la organización sindical de estas mujeres es complicada. Las limitaciones de horario y la atomización de sus espacios de trabajo no facilita que estas mujeres puedan organizarse para defender sus derechos. Por otro lado, el formato sindical tradicional tampoco se ajusta a las necesidades de estas mujeres.

En la región solo en Costa Rica existe una asociación de trabajadoras domésticas (ASTRA-DOMES) que funciona, con carácter sindical, desde 1991.

IV. Crisis económica y trabajo precario de las mujeres

Dedicamos este apartado a reflexionar sobre la situación de crisis económica que vive la región y el mundo actualmente, pues las proyecciones existentes nos hacen pensar que las condiciones de trabajo precario de las mujeres, que hemos explicado anteriormente, se están agravando. Aún cuando no tenemos datos exactos para demostrarlo, podemos analizar algunas condiciones, proyecciones y tendencias que nos obligan a mirar con preocupación el panorama laboral de las mujeres.

La crisis mundial comienza a sentirse en las economías centroamericanas a mediados del 2008 y ya en el primer semestre del 2009 tiene signos de evidente recesión. “Se frenó el crecimiento económico, hay una caída fuertísima de las remesas familiares, de las exportaciones y de las importaciones, va en aumento el desempleo y por añadidura el crecimiento de la pobreza” (Coronado; 2009). Según el SIECA, las exportaciones extra regionales cayeron en un 13,5% y las importaciones en un 28%. Teniendo en cuenta la alta dependencia de las economías de la región del comercio internacional, esto tiene

efectos directos sobre el empleo.

Así, por ejemplo, en Costa Rica, al quinto mes del 2009, se calculaban 19 mil empleos perdidos. En Nicaragua, a sólo tres meses se reportaban 20 mil empleos perdidos por cierres de 9 empresas maquiladoras y similarmente en El Salvador habían cerrado 14 empresas maquiladoras dejando 10 mil personas sin empleos. (Coronado; 2009). Estos datos afectan particularmente a las mujeres, pues el sector maquilador emplea una gran cantidad de mano de obra femenina.

Es decir, las proyecciones de las distintas organizaciones internacionales respecto al impacto de la crisis en el empleo ya comienzan a ser una realidad. Sin embargo, nos preocupa no solamente los empleos que se pierden y el crecimiento de las tasas de desempleo que se proyectan aumentar 3 puntos porcentuales como promedio para la región, y para las mujeres 3.5. (OIT; 2009) sino también los impactos en la calidad del empleo.

En países como los de Centroamérica donde no existe un seguro de desempleo, la condición de estar desempleada-o quiere decir que lo más probable es que no está recibiendo absolutamente ningún ingreso. Aún más en las condiciones actuales, donde la crisis mundial ha afectado fuertemente las remesas familiares que provenían principalmente de los Estados Unidos. Siendo así, es muy probable que las pérdidas de empleos formales asalariados como consecuencia de la crisis no se conviertan en su totalidad en un aumento de las cifras de desempleo, sino del subempleo, pues muchas de estas personas se trasladarán al mercado laboral informal, al autoempleo o aceptarán cualquier trabajo, ya sea por menos horas o menos salario, pero como estrategia de sobrevivencia para garantizar algún ingreso familiar.

“En general, cuando los trabajadores atraviesan por períodos en los que no tienen trabajo, su estrategia consiste en movilizarse hacia este tipo de actividades (informales, independientes, por cuenta propia) incluso si éstas les significan un ingreso y

condiciones laborales inferiores, o una reducción de las horas en actividades. Estos trabajos tienden a sufrir de problemas de subempleo”. (OIT; 2009: 58).

Según CEPAL y OIT en su análisis sobre los efectos de la crisis en América Latina y el Caribe en el primer semestre del 2009 “un costo adicional de la contracción económica ha sido la pérdida en las jornadas de trabajo que se comprueba con el aumento del subempleo por insuficiencia de horas de los ocupados que trabajan una jornada incompleta y desean trabajar mas. (OIT-CEPAL; 2009: 3).

Ya hemos demostrado anteriormente que el subempleo visible afecta mucho mas a las mujeres trabajadoras que a los hombres, con diferencias hasta de 3 puntos porcentuales, por ejemplo en Costa Rica (*Ver Cuadro 5*). Algunas de las razones que influyen en este comportamiento diferenciado son la discriminación salarial, y la división sexual del trabajo que no sólo ubica a las mujeres en trabajos menos remunerados sino que sigue otorgándole la responsabilidad exclusiva sobre el trabajo doméstico y los cuidados familiares. Estas razones también pesarán en momentos de crisis.

Es importante analizar que los efectos de la crisis no se circunscriben al ámbito de la mujer en el mundo del trabajo, sino que afectan a la estabilidad general de una sociedad en la que las mujeres desempeñan diversas funciones. (OIT, 2009: 34) En épocas de crisis las mujeres suelen llenar con su trabajo no remunerado muchos de los vacíos que la crisis va dejando. Por ejemplo, las mujeres dedican mas tiempo a elaborar alimentos que antes compraban elaborados, cuida los niños y niñas, personas adultas o enfermas que antes eran cuidados por personas remuneradas o servicios prestados por el Estado que se dejan de recibir, y son las mujeres generalmente las encargadas de ajustar la economía del hogar, lo cual muchas veces implica hacer mas filas o ir a lugares mas distantes para conseguir productos mas baratos. Todo esto se debe traducir como más tiempo de las mujeres dedicado al trabajo no remunerado.

Esta desigual carga económica y social que recae en las mujeres hemos analizado que es uno de los obstáculos principales para que las mujeres no busquen completar la jornada laboral y acepten jornadas parciales de trabajo lo que las sitúa en condiciones de subempleadas. Entonces, prevemos que la crisis traerá aparejado un aumento del subempleo visible y visible ampliado para las mujeres, lo cual significa a su vez menos salarios y más pobreza como consecuencia de un trabajo precario.

Otro de los factores a tener en cuenta para analizar el impacto de la crisis en la precariedad del trabajo, es la incidencia en los trabajos seguros, es decir, aquellos con cobertura de la seguridad social. Ya en los últimos meses del 2008 se comenzó a ver un comportamiento atípico con una profunda disminución del número de personas aseguradas.

Las ramas económicas donde se percibe esta mayor contracción son construcción, industria, comercio, hoteles y restaurantes (OIT, 2009). Si bien no están desagregados los datos, es importante destacar que al menos las dos últimas son ramas con gran presencia de trabajo femenino, por tanto es probable que una buena parte del trabajo asegurado perdido sea de mujeres. En Costa Rica, por ejemplo, se calcula una pérdida de 12000 trabajos asegurados en el comercio, en El Salvador entre el comercio y la industria se calculaban en enero del 2009, la pérdida de 11 mil trabajos asegurados y en Nicaragua es en la industria manufacturera donde se ve la mayor reducción en la cobertura del seguro social, con pérdidas de 10.500 trabajos asegurados en noviembre del 2008 y 9 mil en diciembre del mismo año. (OIT, 2009).

Si bien estos datos son meras comparaciones de las proyecciones en el aseguramiento con los datos reales en esos meses, y por tanto no indican exactamente que se hayan perdido todos estos empleos asegurados, sino también que algunos han dejado de generarse, lo cierto es que hay un aumento también de la precariedad del empleo manifestada en la inseguridad.

Además de los datos por ramas que nos demuestran una tendencia a impactar específicamente los empleos femeninos asegurados, debemos tener en cuenta que las mujeres, además se verán afectadas por las pérdidas de empleos asegurados en general, ya que muchas de éstas son aseguradas indirectas (Ver gráfico 5). Es decir, que posiblemente, algunas mujeres aún cuando no pierdan su empleo por la crisis, podrían perder su seguro ya que éste es proporcionado por terceras personas, muchas veces su esposo o compañero, que pueden perder el empleo y con éste toda la cobertura de la seguridad social.

En cuanto a la inestabilidad laboral, proyectamos que seguramente se verá incrementada, pues es lógico que en períodos de crisis económica, las empresas asuman menos compromisos a largo plazo con sus trabajadoras y trabajadores. También los altos índices de desempleo que ya estamos viendo, demuestran el cierre de empresas o reducción de personal, y no sabemos si después de la recuperación económica estas mismas patronales contratarán al personal necesario en las mismas condiciones que tenían quienes ocupaban esos puestos antes de la crisis. Las tendencias de evasión en el cumplimiento de los derechos nos dicen que esto será poco probable.

También debemos tener en cuenta que las mujeres embarazadas o en períodos de lactancia son generalmente consideradas como “costos adicionales”, por eso es que los despidos de las trabajadoras en estas condiciones es una realidad permanente, a pesar de las legislaciones que lo prohíben. En épocas de crisis, entonces, es muy probable que las trabajadoras embarazadas o en períodos de lactancia estén en las primeras de las filas a ser despedidas.

Por último, es predecible también que los empleos temporales aumenten, como consecuencia de las políticas anti-crisis aplicadas por los distintos gobiernos. Al respecto, es importante señalar que la mayoría de estas políticas tienen como eje central en materia laboral proteger los índices de empleo. Es decir, están encaminados a no aumentar significati-

vamente las tasas de desempleo, sin tener en cuenta el peligro del subempleo. Así, muchas de las medidas para generar empleos, lo que proponen es crear empleos temporales, como por ejemplo la construcción de carreteras u obras sociales, lo cual resolvería en lo inmediato pero no es una solución duradera a la necesidad de empleos estables, suficientes y seguros.

Por ejemplo, en el Plan Escudo de Costa Rica, donde se enuncian las medidas para enfrentar la crisis, el gobierno hace una propuesta de ley encaminada a legalizar la reducción de las jornadas laborales, con el supuesto fin de mantener los empleos y evitar despidos. Aunque este proyecto en realidad no protege los empleos, ni plantea mecanismos que eviten los despidos, nos interesa señalar que este gobierno está promoviendo el subempleo visible, fomentando los contratos en jornadas parciales.

V. Conclusiones y Recomendaciones

→ El análisis de los datos y la situación que describen las condiciones de trabajo de la mano de obra femenina recogidas en este informe, confirman la mayor tendencia a la precariedad del trabajo de las mujeres. Las condiciones históricas que promovieron la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en una posición discriminatoria siguen aún vigentes y se manifiestan en mayores índices de desempleo y subempleo, brechas salariales, la ausencia de seguro social o el aseguramiento indirecto.

→ La legislación laboral en Centroamérica es “formalmente” protectora en cuanto a la defensa y promoción de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Se dispone de un marco normativo regulador que contrasta con una realidad social en donde se erige un mercado de trabajo en constante proceso de flexibilización y en donde se produce una continua vulneración de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

→ Las estrategias para evadir las responsabilidades patronales establecidas en los diferentes Códigos de

Trabajo han proliferado en los últimos años. Desde el sector contratador se implementan numerosas estrategias que tratan de evadir cualquier responsabilidad sobre la relación laboral, a través del incumplimiento o el traslado a otros. Esta situación precariza el trabajo, ya que lo convierte inestable, inseguro y a menudo insuficiente. Además, coloca a trabajadoras y trabajadores en una situación de gran indefensión. Estas estrategias constituyen una grave amenaza para el trabajo digno.

Algunas legislaciones contemplan protecciones especiales para evitar este tipo de situaciones. Por ejemplo, la legislación salvadoreña establece mecanismos para evitar que el periodo de prueba se emplee como medio de evasión de responsabilidades. Así, señala que si una persona empleadora contrata a una trabajadora varias veces sucesivas durante un año para la realización de la misma labor por un trabajo a plazo no está legalmente autorizada a establecer un período de prueba por cada nuevo contrato.

En el contexto regional actual, es urgente la ampliación de este tipo de medidas a otras situaciones similares abordadas en este documento, así como su implementación efectiva en todos los países, para lo cual los Ministerios de Trabajo e instancias estatales encargadas de supervisar el cumplimiento de los derechos tienen un rol fundamental. Esto implica, un proceso de actualización no sólo de las legislaciones nacionales sino también de los instrumentos de vigilancia de los derechos como son las inspecciones de trabajo para que estén adecuadas y con capacidad de defender los derechos frente a las nuevas estrategias empresariales.

→ La ausencia generalizada de contratos escritos da cuenta de la gravedad de la inestabilidad en la región. El porcentaje de población asalariada que no cuenta con contrato supera en casi todos los países el 50%. Esto da cuenta de los altos niveles de incumplimiento de la normativa laboral y además también denota una alta vulnerabilidad del sector trabajador frente a la pérdida de otros derechos que

el contrato respalda como el seguro social, las vacaciones, la cesantía, etc.

→ Otra forma importante en la que se expresa fuertemente la inestabilidad en la región es el alto índice de contratos temporales. Como promedio regional, sólo un 70% de las personas asalariadas tienen un contrato de trabajo permanente. Esto es grave teniendo en cuenta que estamos hablando de las personas con una relación laboral asalariada, no se incluyen todas las demás ocupaciones que de seguro son mucho más inestables.

→ La insuficiencia es la dimensión de la precariedad que más afecta a las mujeres. La marcada brecha en los índices de subempleo, tanto visible como invisible da buena cuenta de ello. Esto evidencia las dificultades específicas que enfrentan las mujeres para encontrar un trabajo digno que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.

Esta situación condena a muchas mujeres jefas de hogar, cuyo salario es el único ingreso familiar, a subsistir en condiciones de pobreza.

→ La responsabilidad socialmente asignada a las mujeres sobre el trabajo doméstico no remunerado tiene un impacto directo en la insuficiencia laboral para las mujeres. Este es un factor determinante que limita e incluso impide la inserción laboral de las mujeres.

La ausencia de avances sobre la corresponsabilidad sobre el trabajo doméstico y reproductivo no ofrece perspectivas halagüeñas a futuro. Mientras los hombres no asuman el trabajo doméstico de igual forma que las mujeres en las familias, los Estados no respondan a las necesidades de infraestructura y servicios de cuidado y la empresa privada no reconozca su responsabilidad en este ámbito, las mujeres seguirán excluidas de un trabajo en igualdad de condiciones y del disfrute de su tiempo y su vida.

→ La alta incidencia del subempleo y sus impactos para las mujeres, evidencian la necesidad de ampliar

los análisis sobre el mercado laboral. Tradicionalmente, el desempleo constituye el indicador principal para dar cuenta de la situación y el avance o el retroceso en el mundo del trabajo. Sin embargo, la consideración de la calidad de los empleos de las personas trabajadoras es fundamental a la hora de determinar la salud del mercado laboral.

La utilización y particularmente la visibilización de indicadores ya existentes como el subempleo, puede contribuir en este sentido.

→ La persistencia de las brechas salariales denota una profunda discriminación laboral contra las mujeres. El hecho de recibir menor salario por igual trabajo expresa una marcada subvalorización del trabajo de las mujeres. Ni siquiera el acceso a mayor formación y capacitación han permitido a las mujeres equiparar sus salarios con los de sus compañeros.

La brecha salarial es otro de los factores que provoca una mayor insuficiencia laboral para las mujeres.

→ La proliferación de la sobrejornada en la región da cuenta en gran medida de la incidencia de la insuficiencia en la región. La imposibilidad de obtener un salario suficiente en una jornada coloca a muchas trabajadoras y trabajadores en la necesidad de trabajar más horas para ajustar su ingreso.

Un aspecto particularmente grave vinculado a la sobrejornada son los altos niveles de impunidad con los que es aplicada. La sobrejornada está prohibida en todos los países de la región, sin embargo son numerosas las empresas que aplican jornadas que superan las 8 horas diarias o las 48 horas semanales de manera cotidiana sin recibir sanción alguna.

→ Los altos niveles de inseguridad laboral en la región también son alarmantes. Además de la ausencia de todo tipo de seguro, la inseguridad tiene manifestaciones específicas para las mujeres.

Un alto porcentaje de las mujeres asalariadas están aseguradas de manera indirecta por sus compañeros, esposos u otros familiares. Así, no solo se violenta su derecho al aseguramiento directo, sino que se afectan otros derechos como la licencia por maternidad o la jubilación. Además, esta situación profundiza relaciones de dependencia ya que las mujeres no pueden acceder a los servicios de salud sino es a través de sus familiares, que generalmente son sus compañeros.

→ La situación de inseguridad también tiene impactos diferenciados para las mujeres migrantes. En primer lugar, las dificultades para regular su estatus migratorio excluyen a muchas de estas mujeres de la posibilidad de acceder al seguro social.

Por otro lado, la ausencia de convenios bilaterales entre los países que permitan trasladar las cotizaciones correspondientes a la jubilación, hace que el aseguramiento no resulte tan atractivo para las trabajadoras que proyectan regresar a su país de origen en el futuro. En este sentido, además de la creación de convenios que permitan el traslado de cuotas deben considerarse los diferentes niveles de desarrollo de los sistemas de seguridad social en cada país, para garantizar que las trabajadoras no pierdan derechos a causa del traslado.

→ Con respecto a la organización sindical se evidencia la urgencia de contar con datos fiables que den cuenta de la afiliación sindical real en la región. La información existente está obsoleta o no da cuenta de la situación real de la sindicalización.

Generar información relativa al desarrollo del sector sindical y de la participación de las mujeres es fundamental no solo para poder dar cuenta de la incidencia de la inseguridad, sino para permitir diseñar estrategias para la ampliación de este derecho.

→ A pesar del déficit de información actualizada, los datos pasados evidencian porcentajes demasiado bajos de afiliación en toda la región. Y dentro de las

personas afiliadas es aún más ínfima la participación de las mujeres y de las personas jóvenes en los sindicatos. La participación activa de las mujeres en las organizaciones sindicales es vital para garantizar la inclusión de sus demandas y necesidades específicas en las negociaciones y en los convenios colectivos.

La aprobación de convenios colectivos u otros instrumentos a nivel nacional en las instancias tripartitas, beneficia por igual a todas las trabajadoras y trabajadores independientemente de si están afiliados o no. Pero solo participando de manera activa se puede promover la inclusión de la agenda propia de las mujeres.

→ El trabajo doméstico remunerado, ocupación casi exclusivamente femenina, es una de las expresiones máximas del trabajo precario.

El trabajo doméstico es inestable, ya que ni tan siquiera los Códigos de trabajo reconocen el derecho a tener un contrato escrito de quienes desempeñan esta labor. Es insuficiente, porque gran parte de las trabajadoras domésticas ni siquiera reciben el exiguo salario mínimo fijado para ellas. Es inseguro, porque muchas trabajadoras domésticas enfrentan serias limitaciones para el aseguramiento y porque la organización de las trabajadoras de este sector es muy escasa.

Es urgente implementar reformar legales, siguiendo el camino iniciado ya en Costa Rica, que otorguen a las trabajadoras domésticas iguales derechos que al resto de trabajadoras y trabajadores.

Asimismo, resulta importante fortalecer los

mecanismos para la inspección laboral por parte del Estado. Estas trabajadoras enfrentan una situación de gran desprotección por considerarse su lugar de empleo un domicilio privado en lugar de un espacio de trabajo. Esto imposibilita cualquier opción de inspección laboral.

→ La actual situación de crisis amenaza con un inminente aumento de la precariedad laboral que afectará principalmente a las mujeres trabajadoras y de más bajos recursos. Se prevé no solo un aumento del desempleo sino también del subempleo tanto visible como invisible, un aumento de la inestabilidad laboral y ya hay datos concretos de crecimiento de los trabajos inseguros. Si bien, en este contexto se pronostica una elevada pérdida de empleos, también se espera una caída en la calidad del empleo.

Cabe señalar que las políticas o programas anticrisis planteados por los gobiernos de la región, hasta el momento no contemplan elementos para proteger el empleo de la precarización, si acaso, se refieren a la necesidad de proteger los empleos y no aumentar las cifras de desempleo, pero muchas de estas políticas incluso promueven fórmulas típicas de subempleo.

Por otro lado, también resulta indispensable en este contexto de crisis plantear medidas que consideren la especificidad y las necesidades de las mujeres, ya que hemos demostrado que la recarga de las mujeres con el trabajo doméstico y familiar es un obstáculo importante para su inserción en el mercado laboral y el acceso a empleos de calidad, no precarios. Si la crisis aumenta este trabajo no remunerado de las mujeres, sus condiciones de precariedad laboral van a aumentar también seguramente.

BIBLIOGRAFIA

Álvarez, Nacho y Mendialdea, Bibiana (2009) "Financiarización, crisis económica y socialización de las pérdidas". Viento Sur, número 100.

Arévalo, Montserrat . Múltiples esclavitudes: Las Mujeres Trabajadoras a Domicilio, Caso Santo Tomás El Salvador. Mujeres Transformando. <http://www.icae.org.uy/spa/icaeconfindeasemcomtreintaysiete.html>

Campaña Nacional contra la Flexibilidad Laboral- Guatemala (2009). Informe de violación a los derechos laborales en Guatemala (s/ publicar).

Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. (2010). Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica: Tendencias y Casos. Centroamérica.

Carrasco Bengoa, Cristina.

(2006). La economía feminista: una apuesta por otra economía. Disponible en http://www.americainlatina.org/documentos/publicaciones/doc_813_2006%20carrasco%20-%201a%20economia.pdf.

(2003). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?, en León T., Magdalena. Mujeres y trabajo: cambios impostergables. Disponible en: <http://sala.clacso.org.ar/gsd/cgi-bin/library?e=d-000-00---0grup--00-0-0--0prompt-10---4-----0-11--1-es-Zz-1---20-about---00031-001-0-0utfZz-8-00&cl=CL2.1&d=HASH01ee25c818944a5e4c803522.2&x=1>.

Castillo Ortiz, Eduardo (2004). Estudio de caso sobre las actuales condiciones ambientales y laborales en la fábrica Rawlings Bowlings, ubicada en el cantón de Turrialba. ASEPROLA, Costa Rica.

Carcedo, Ana (2009). A la hora de trabajar ¿Todas contamos? En Córdoba, L. (compilación). Nosotras hacemos la (otra) economía: Aportes a los debates feministas sobre la economía. CEFEMINA, Costa Rica.

CCOO, secretaría de la mujer. Trabajadoras contra la precariedad. Guía Práctica. Comisiones Obreras de Asturias.

CEPAL,

(2008). Anuario estadístico de América Latina y El Caribe. Disponible en: www.eclac.org/estadisticas/publicaciones/ (2009). Panorama Social de América Latina. Disponible en: <http://www.cepal.org/cgibin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/2/34732/P34732.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>

Código de Trabajo. Guatemala; Honduras; El Salvador; Nicaragua; Costa Rica; Panamá. Disponibles en: www.leylaboral.com.

Coriat, Benjamin (1988). El taller y el cronómetro: Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. México, Siglo XXI.

Coronado, Jorge (2009). La crisis en Centroamérica. Impactos y Propuestas. Grupo Hemisférico Finanzas y Comercio. Comisión Nacional de Enlace, Costa Rica.

CSI,

(2009). (Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos. Disponible en: <http://www.tusalario.es/main/GAP%20ES%2009.pdf> (2010).

Informe Anual sobre violaciones de los derechos sindicales. Disponible en: <http://survey.ituc-csi.org/+Whole-World+.html?lang=es>

CSA-CSI (2009). Sindicatos 2009. Estrategias frente a la crisis mundial, el multilateralismo y los acuerdos comerciales de inversión. Disponible en:

http://www.csa-csi.org/component/option,com_docman/task,cat_view/gid,116/Itemid,181

Del Río, S. y Pérez, A. (s-f). Una visión feminista de la precariedad desde los cuidados. Comisión Confederal contra la Precariedad de CGT.

Diálogos Norte (revista) (2009). La precariedad laboral a debate. Madrid.

INEC, INAMU (2004) Principales Resultados del Módulo de uso del Tiempo. INEC, Costa Rica.

Obando, J.C.; Pineda, M.; Rojas, L. (2009) Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: III Informe Regional. Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD). OIT, Costa Rica.

OIT,

- (2007) Sepúlveda, Juan Manuel; Frias, Patricio. El sindicalismo en América Central: De saños del futuro a la luz de su memoria histórica. Guía Didáctica. San José, Costa Rica.

(2009). Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres, Marzo de 2009. Disponible en: www.ilo.org/publns.

(2009). Impactos de la crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Disponible en:

<http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/impactoscrisismercadolaboralmay2009.pdf>

(2009). Enfrentando la crisis mundial del empleo. La recuperación mediante políticas de trabajo decente. Memorias del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 98ª Reunión.

Disponible en: [www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09375/09375\(2009-98\)37.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09375/09375(2009-98)37.pdf)

(2009). La Libertad Sindical y la Negociación colectiva en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Un panorama de su estado actual.

OIT- CEPAL (2009). Boletín, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Junio 2009. Números 1 y 2. Disponible en: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/coyuntura/boletin_2\[cepal-oit\]sp.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/coyuntura/boletin_2[cepal-oit]sp.pdf)

Pautassi, Laura (2007). ¡Cuánto trabajo mujer!: el género y las relaciones laborales. Capital Intelectual, Buenos Aires, Argentina.

Paz, L.; Grau, A; González, P. (2005) . La flexibilidad laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras. ASEPROLA, Costa Rica.

Plataforma Sindical Común Centroamericana (2004). Diagnóstico situacional del movimiento sindical centroamericano.

Presidencia de la cumbre social del G-8 (2009). Conclusiones. Las personas primero. Abordando conjuntamente la dimensión humana de la crisis. Disponible en: www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/187194.pdf

Programa Estado de la Nación (2008). Estado de la Región en desarrollo humano sostenible. Un informe desde Centroamérica y para Centroamérica. Costa Rica.

Trejos, Juan Diego (2008). Características y evolución reciente del mercado de trabajo en América Central, en Informe Estado de la Región. Programa Estado de la Nación, Costa Rica. 2008.

Trucci, Giorgio (2009). La crisis anunciada de los capitales golondrina. Disponible en: http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/crisis_anunciada.htm

UNIFEM (2005) El Progreso de las mujeres en el Mundo 2005: mujeres, trabajo y pobreza. UNIFEM, New York.

