

MEDICIÓN MULTIDIMENSIONAL DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN CENTROAMÉRICA¹

MULTIDIMENSIONAL MEASUREMENT OF LABOR PRECARIOUSNESS IN CENTRAL AMERICA

Josué Sabillón Casco*
Aurora Aragón Benavides**
Indiana López Bonilla***

RESUMEN

El objetivo del presente artículo es medir la precariedad laboral en Centroamérica de forma multidimensional, utilizando la Escala de Precariedad Laboral (EPRES). Es un estudio descriptivo transversal que utiliza los datos recolectados en la primera Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS) del año 2011, a través de una submuestra de personas que reportaron estar afiliadas al Seguro Social. Se encontró un alto porcentaje de precariedad laboral a nivel centroamericano, siendo mayor en las mujeres en edades entre 31 y 50 años (67,1%) respecto a los hombres en las mismas edades (61,8%).

PALABRAS CLAVE: PRECARIEDAD LABORAL* CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO * GÉNERO
* CENTROAMÉRICA

ABSTRACT

The objective of this article is to measure labor precariousness in Central America in a multidimensional way using the Labor Precariousness Scale (EPRES). It is a cross-sectional descriptive study that uses data collected in the first Central America Survey of Working Conditions and Health (ECCTS) in 2011, through a subsample of people who reported being

1 Se agradece al Programa Salud, Trabajo y Ambiente (SALTRA), por su valioso apoyo para la elaboración de esta investigación y por su contribución a la salud de las personas trabajadoras en Centroamérica.

* Departamento de Sociología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Honduras y Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), Honduras.
josue.sabillon@unah.edu.hn

** Centro de Investigación en Salud, Trabajo y Ambiente (CISTA), UNAN, León, Nicaragua.
aurora.aragon@unanleon.edu.ni

*** Centro de Investigación en Salud, Trabajo y Ambiente (CISTA), UNAN, León, Nicaragua.
indiana.lopez@unanleon.edu.ni

enrolled in Social Security. A high percentage of precarious work was found in Central America. Women with ages between 31 and 50 years have the highest percentage (67,1%) compared to men at the same ages (61,8%).

KEYWORDS: JOB PRECARIOUSNESS * EMPLOYMENT AND WORK CONDITIONS * GENDER * CENTRAL AMERICA

INTRODUCCIÓN

La precariedad laboral se ha definido como la reducción de estándares que proporcionan bienestar a una persona trabajadora (Vives *et ál.*, 2013), incluye reducción de salarios por igual o mayor cantidad de trabajo, poca garantía sobre la permanencia y protección del empleo impulsada por una flexibilización por parte de la persona trabajadora, que ha llegado a convertirse en un requisito para la obtención y permanencia de un empleo, lo que además permite que se cometan abusos por parte de la persona empleadora, generando un estado de vulnerabilidad y que por ende, no se disfruten derechos laborales necesarios para el bienestar biopsicosocial de una persona (Amable y Benach, 2000).

Medir la precariedad laboral considerando todos los factores antes mencionados en la población que cuenta con seguro social es el objetivo de este estudio, así como determinar cuáles grupos poblacionales son los más afectados por este fenómeno en la región centroamericana. La literatura ha señalado que la precarización del empleo afecta mayormente a la población joven, a las mujeres, a personas con bajo nivel académico, a personas que han tenido largos periodos de no trabajar, a minorías y a inmigrantes (Vives *et ál.*, 2011 y Vives *et ál.*, 2013).

Las formas de trabajo flexibilizadas influyen en el deterioro de las condiciones de empleo que se refieren a la organización en términos de contrato (o ausencia de este), recompensas y otras expectativas mutuas entre la población trabajadora y quienes emplean (Benach *et ál.*, 2010; Muntaner *et ál.*, 2010); así como, en las condiciones de trabajo que son los aspectos físicos y psicosociales involucrados en las funciones que se realizan (Muntaner *et ál.*, 2010).

En Centroamérica, se han identificado diferentes formas de flexibilización: a) subcontratación, en la cual las empresas evitan compromisos sociales y económicos directos con la persona empleada, así que utilizan una empresa de este tipo, b) tercerización, en la cual las empresas pasan ciertas actividades de un proceso productivo a otras unidades ajenas a la empresa, trasladando así todas las responsabilidades económicas y sociales a esa unidad, c) trabajo a domicilio, en algunos, la empresa provee la materia prima, pero es desde su casa que una persona asume todas las responsabilidades de producción y no se consideran personal empleado de la empresa, d) el disfraz de la relación laboral, que desconoce las garantías sociales mínimas de la ley que protegen a la población trabajadora, llamándoles prestación de servicios profesionales (Grau y Molina, 2010).

Respecto a la situación de las mujeres, se presenta una condición de doble presencia (Moreno, Moncada, Llorens y Carrasquer, 2011), la cual consiste en que la mujer debe responder a una doble jornada (la asalariada y la doméstico-familiar). Asimismo, al no existir responsabilidad por parte de los Estados en la región centroamericana respecto a la creación de infraestructura y servicios de cuidado como guarderías infantiles con atención integral, ellas seguirán padeciendo desigualdades respecto al pleno goce de sus derechos y de tiempo libre para sus actividades, convirtiendo a las labores del hogar en un trabajo invisibilizado y por ende, son quienes soportan el mayor impacto negativo de la precariedad laboral (Grau y Lexartza, 2010).

A partir de la revolución industrial, las mujeres se encuentran en un proceso de vivir entre el trabajo remunerado y el no remunerado (reproductivo), mientras que el hombre en la mayoría de los casos, se limita al espacio del trabajo productivo. Lo anterior permitió que la

fuerza laboral masculina se salaria y la fuerza laboral femenina era pagada con la moneda del amor y la virtud (Fraser, 2016), lo que acrecentó las relaciones de subordinación de las mujeres respecto a quienes recibían salario. Durante los años de 1960 a 1980, al producirse una masiva inserción de las mujeres en el mundo laboral en el marco del nuevo modelo de acumulación (neoliberalismo), las condiciones del mercado de trabajo habían sido acomodadas a través del tiempo para los hombres, lo que provocó una mayor renuencia para la incorporación de la mujer y además permitió que algunos puestos de trabajo se feminizaran (Wikander, 2016), eso no significó que se abrieran nuevas plazas de trabajo o que se dejara de ver el trabajo productivo de la mujer como ayuda a su cónyuge o padres, lo que complicó aún más su inserción respecto a puestos de trabajo que eran ocupados por hombres.

En la actualidad, las mujeres tienen importantes niveles de estudio pero su acceso al mercado de trabajo es más complicado con respecto a los hombres. En Latinoamérica según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el 78,1% de las mujeres que trabajan en el sector productivo, lo hacen en actividades definidas por dicha Comisión como de baja productividad o empleos de baja calidad, lo que implica un menor contacto con la innovación tecnológica y por ende, peor remuneración económica (Bárcena, 2017). Mayormente, la mano de obra femenina sigue reproduciendo roles de género, para el caso, los trabajos donde más se insertan son el cuidado, la limpieza o los trabajos asociados al manejo de emociones. El problema no debería radicar en desempeñarse en esas profesiones, pero al feminizarse dichas ocupaciones pareciera que automáticamente adquieren menor importancia, lo

que conlleva a un menor pago. Muchas mujeres al insertarse al mercado laboral deben contratar a otras mujeres para la realización de las actividades domésticas y cuidado de los hijos e hijas o ancianos, reproduciéndose una cadena entre mujeres respecto al trabajo doméstico.

Por otro lado, al no insistir en una efectiva responsabilidad compartida acerca de las actividades domésticas entre hombres y mujeres, se seguirá provocando que el tiempo que las mujeres dedican a dichas actividades sea mayor, por lo tanto, su acceso para incorporarse al mercado laboral y a actividades de ocio o de mayores estudios para lograr el desarrollo personal y profesional seguirá siendo difícil. Además, a nivel mundial se ha reportado que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un problema, según la Organización de Naciones Unidas (ONU), las mujeres están ganando 23% menos de salario que los hombres (ONU, 2017) y según las condiciones estructurales de cada país, esa cifra puede verse incrementada.

SITUACIÓN LABORAL DE LOS PAÍSES CENTROAMERICANOS POSTERIOR A LA CRISIS ECONÓMICA MUNDIAL DE 2008

Tomando en cuenta que la medición multidimensional de la precariedad laboral en Centroamérica se realizó utilizando la Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS) del año 2011, se presentan a continuación diferentes acciones que realizaron los gobiernos de la región para mitigar el impacto de la crisis económica mundial de 2008, las cuales de manera directa e indirecta pudieron incrementar o reducir la precariedad laboral. Para efectos de simplificar todas las acciones realizadas, se presentan en forma de cuadro.

CUADRO 1
ACCIONES REALIZADAS POR LOS PAÍSES CENTROAMERICANOS
PARA MITIGAR EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA MUNDIAL DE 2008

PAÍS	ACCIONES SUGERIDAS/REALIZADAS	SITUACIÓN SOCIOPOLÍTICA DEL MOMENTO
Guatemala	<p>En 2009, se presentó el Programa Nacional de Emergencia y Recuperación Económica (PNERE), que incluía:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de empleo • Política de protección social • Política monetarias y bancarias <p>Se estima que se logró avanzar en un 38% en las anteriores políticas.</p> <p>La política de empleo obtuvo los siguientes logros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se destinaron US\$ 80 millones para ampliación y mejora de la infraestructura vial, educativa y de salud. • Regulación del trabajo a tiempo parcial. Esta medida enfrentó fuerte oposición. • Para estimular la actividad productiva en los 125 municipios más pobres se destinaron US\$ 76.3 millones. • Se ejecutó el Programa Especial de Arrendamientos de Tierras, que para agosto de 2009 había otorgado un total de 17.517 créditos, con un desembolso total superior a los US\$ 4,4 millones. • Aumento del crédito para la micro, pequeña y mediana empresa. • Promoción de la inversión nacional y extranjera por un monto de US\$ 95.6 millones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de consensos políticos • Dificultad para obtener recursos financieros • Crisis política por el caso Rosenberg • Crisis de salud provocada por el virus AH1N1 • Crisis alimentaria causada por la sequía en el corredor seco.
El Salvador	<p>En 2009, se presentó el Plan Global Anti-crisis, que constituye un conjunto de medidas como ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección de los empleos existentes y la generación de nuevas fuentes de trabajo. • Protección de la población vulnerable ante los impactos negativos de la crisis. • Implementación del sistema de protección social universal. • Entendimiento de la crisis como una oportunidad para construir políticas de Estado inclusivas en materia económica y social. <p>La iniciativa de protección de los empleos existentes y generación de nuevas fuentes obtuvo los siguientes logros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de líneas de crédito para productores por medio de bancos estatales y creación del Banco de Desarrollo de el Salvador (BANDESAL). • Durante el año 2010, el sector agropecuario pudo acceder al crédito agrícola para siembra de café, hortalizas y granos básicos, con una tasa de interés del 4%. • Generación de 7645 empleos directos por medio del programa piso-techo durante el 2011. • La Asociación Nacional de Acueductos y Alcantarillado (ANDA) reporta la generación de 16 264 nuevos empleos entre directos e indirectos durante el período 2009-2010. • Se destinaron US\$ 51.7 millones para el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso. 	<ul style="list-style-type: none"> • La tormenta "Ida" en el 2009 afectó diferentes áreas del país.

PAÍS	ACCIONES SUGERIDAS/REALIZADAS	SITUACIÓN SOCIOPOLÍTICA DEL MOMENTO
Honduras	<p>Se elaboró el Plan Nacional para la Conservación y Generación de Empleo en 2009, sus ejes prioritarios eran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Red Solidaria de Protección Social y Protección al Salario • Inversión en infraestructura • Creación de empleo y estímulo al sector productivo • Estabilidad macroeconómica • Coparticipación de la empresa privada <p>Entre los logros alcanzados por el Plan se mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se calcula que la inversión pública en infraestructura ha generado un aproximado de 30 000 a 50 000 empleos de tipo permanente y temporal. • Inversión por US\$ 63.1 millones para los sectores de la agricultura, agroindustria y ganadería. • El BID financió US\$ 27 millones para favorecer a pequeños productores. • El proyecto “mi primer empleo” que pretende beneficiar a aproximadamente 6 000 jóvenes (15-19 años). • El Programa para Activar el Trabajo y la Oportunidad (PACTO), que incluye entre sus leyes, la Ley del Empleo por Hora, y la Ley de Promoción y Protección a la Inversión, así como, la creación de Regiones Especiales de Desarrollo que es una iniciativa que no tiene antecedentes en el mundo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Golpe de Estado en Junio 2009. • Cancelación de la cooperación internacional a partir del segundo semestre de 2009.
Nicaragua	<p>Se anunció el Programa de Defensa de la Producción, el Crecimiento y el Empleo, que son un conjunto de medidas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener la estabilidad macroeconómica y del sistema financiero • Priorización del programa de inversión pública • Apoyo a la producción y la inversión privada • Medidas para mejorar el acceso a los mercados, estimular el empleo solidario • Un plan de austeridad fiscal <p>Gracias a estas medidas, se experimentó una leve reducción del desempleo abierto, pasando de un 7,7% en 2009 a un 7,4% en 2010.</p> <p>La iniciativa de incentivos a la generación de empleos obtuvo los siguientes logros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inversión de US\$ 46.6 millones en proyectos de infraestructura. • Se utilizaron US\$ 2.6 millones para el Programa Usura Cero, se pretendía crear oportunidades por medio de capacitaciones y préstamos para que las mujeres pudieran mejorar sus pequeños negocios o iniciar uno. • Una política de salario mínimo, y se aprobó un reajuste salarial de 8% en las zonas francas, 13% para el sector agropecuario y 11% en el resto de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nicaragua antes y después de la crisis reporta altos niveles de trabajo informal (75,7%) y subempleo (53,7% de la PEA).

PAÍS	ACCIONES SUGERIDAS/REALIZADAS	SITUACIÓN SOCIOPOLÍTICA DEL MOMENTO
Costa Rica	<p>En el año 2009, se anunció el Plan Escudo el cual tiene cuatro pilares fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de tipo asistencial • Medidas de empleo • Empresas • Eje financiero e instituciones públicas <p>Entre las medidas de empleo se mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la figura del teletrabajo. • Implementación de la modalidad de cuatro días a la semana con tres días libres y la jornada anualizada en la que se trabajan más horas en los días de temporada alta y se reducen en temporada alta. • Para la construcción de la obra pública se destinó un porcentaje de inversión del 1,95% del PIB en 2009 y para 2010 un 1,21%, pero se desconoce la cantidad de trabajadores beneficiados. • Medidas de apoyo a la micro, pequeñas y medianas empresas, mediante la implementación de crédito y servicios de desarrollo empresarial, se ha invertido un presupuesto de US\$ 531,4 millones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta resistencia a ciertas medidas de empleo por parte del sector sindical.
Panamá	<p>A diferencia del resto de países centroamericanos, Panamá no sufrió de la misma forma los embates de la crisis mundial, de hecho reportan ciertas pérdidas durante el primer semestre del 2009, pero una pronta y sostenida recuperación a partir del segundo semestre del mismo año y en los siguientes años. Aun así el Gobierno estimo algunas medidas como ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de estímulo financiero, destinado a promover el crédito y la inversión, asegurar la estabilidad económica, el crecimiento del empleo y la actividad comercial. • Reforma a la Ley de Responsabilidad Social y Fiscal (LRSF). • Generación de empleo, debido a la ampliación del canal de Panamá durante el periodo de 2010-2014 el empleo creció en un 10,5%. 	

Fuente: Elaboración propia con base en el informe *La crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: impactos y respuestas políticas*. Segundo informe. Organización Internacional del Trabajo, 2012.

METODOLOGÍA

Se presenta un estudio descriptivo transversal utilizando los datos recolectados en la primera Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS) del 2011. La muestra se distribuyó en los seis países de habla hispana de Centroamérica entre las personas de 18 años y más que se encontraban trabajando al momento de la entrevista o que habían trabajado la semana anterior en la economía formal como en la informal, aunque solo fuera por una hora (n=12 024) (Benavides *et ál.*, 2014). Se utilizó una submuestra

de personas que reportaron estar afiliadas al Seguro Social, lo que es equivalente a ser de la economía formal en la región centroamericana (n=3842) distribuida en los seis países quienes respondieron a todas las preguntas de la ECCTS. De la encuesta se adaptaron cuatro de las seis dimensiones propuestas en la Escala de Precariedad Laboral (EPRES) (Vives, González, Moncada, Llorens y Benach, 2015).

Las dimensiones de la EPRES son: Temporalidad, Salario, Vulnerabilidad, Derechos, Desempoderamiento y Ejercicio de Derechos (se incluyen en este trabajo las primeras 4, véase

anexo). Para el cálculo del porcentaje de precariedad laboral se dicotomizaron las respuestas obtenidas quedando en precario y no precario. Las variables sociodemográficas utilizadas son: Edad, Educación y Sector Económico (tabla 1). Se calcularon los porcentajes de precariedad laboral y sus intervalos de confianza del 95% (IC95%), estratificando por país y sexo, siguiendo lo realizado en Cataluña, España para medir de forma multidimensional la precariedad laboral (Benach *et ál.*, 2015).

RESULTADOS

El presente estudio pretende medir la precariedad laboral en Centroamérica siguiendo la metodología aplicada por Benach *et ál.*, (2015) para el caso de Cataluña, España, en el que se adaptaron cuatro de las seis dimensiones propuestas para la EPRES utilizando datos de la II Encuesta Catalana de Condiciones de Trabajo (ECCT) del año 2010. En Centroamérica, se desarrolló la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (ECCTS) en el 2011, muy similar a la encuesta Catalana, es por ello que en este trabajo solo se pudieron adaptar al igual que en España, cuatro de las seis dimensiones de la precariedad laboral propuestas por la EPRES. Las dimensiones Desempoderamiento y Ejercicio de Derechos no pudieron medirse debido a que en la ECCTS no se encontraron ninguna de las preguntas propuestas en la EPRES para dichas dimensiones. Con las limitaciones mencionadas se reportan los resultados a continuación descritos.

Se encontró un alto porcentaje de precariedad laboral a nivel centroamericano, siendo mayor en las mujeres en edades entre 31 a 50 años (67,1%) respecto a los hombres de la misma edad (61,8%); según el nivel educativo,

las mujeres con educación secundaria representan los porcentajes más altos de precariedad (79,1%), respecto a los hombres con el mismo nivel (75,2%); así mismo, las mujeres del sector primario de la economía mantienen porcentajes altos de precariedad (79,2%), con relación a un 53,9% en los hombres (tabla 1).

A nivel de países, en Guatemala, las mujeres con educación primaria tienen un porcentaje de precariedad del 94,8% y los hombres con el mismo nivel representan un 73,2%. En El Salvador, los hombres entre las edades de 18 a 30 años tienen un porcentaje de precariedad laboral del 93,5%, respecto a un 90,3% en las mujeres; puede verse que la diferencia entre ambos no es significativa. Por otra lado, en Honduras, las mujeres con nivel educativo de primaria tienen un porcentaje de precariedad del 95,5%, respecto a un 67,6% de los hombres. En Nicaragua, los hombres del grupo de edad de 18 a 30 años tienen un porcentaje de 99%, respecto a un 96,9% en las mujeres, las diferencias entre ambos sexos no son significativas. Así mismo, Costa Rica para el mismo grupo de edad de Nicaragua (18-30 años), los hombres tienen un porcentaje de 84%, respecto a un 82,9% de las mujeres, sin diferencias significativas tampoco. En Panamá, en el mismo grupo de edad, los hombres tienen un 92,8% y las mujeres un 90,5%, sin diferencias significativas para este país entre ambos sexos.

Si se observan los resultados por país, Costa Rica tiene niveles menores en comparación al resto de países, pero siguen siendo porcentajes altos, seguido de Panamá con menores porcentajes después de Costa Rica. Se aclara que para la siguiente explicación se utilizan porcentajes de precariedad laboral para las muestras (n) de cien personas (tabla 1).

DISCUSIÓN

No se encontró en la literatura otro estudio similar en la región centroamericana, por lo que esta investigación representa un importante avance para estimar qué porcentaje de la población está siendo afectada por al menos una dimensión de la precariedad laboral. El presente trabajo solamente utilizó una submuestra de la población trabajadora con seguro social, lo que es característico en la región centroamericana de pertenecer al sector formal de la economía, con lo cual podría esperarse que los datos no fueran tan altos para dicho sector, por lo tanto, se puede suponer que el sector informal tiene peores condiciones; se recomienda realizar otros estudios para determinar tal hipótesis.

Respecto a la medición multidimensional de precariedad realizada por Benach *et. ál.* (2015) en Cataluña, se estimó que este fenómeno lo experimentan en un 51,4% las mujeres y en un 34,1% los hombres (medida en época de crisis económica mundial). Puede verse que aun en España que económicamente ha gozado de mejores condiciones económicas y sociales que la región Centroamérica, la precariedad tiene mayor impacto en las mujeres, una de las razones puede ser la doble presencia de las mujeres y la conciliación que deben hacer entre trabajo-familia, así como, diferentes desigualdades que pueden sufrir en sus puestos de trabajo o sus condiciones de empleo, aunado a todo lo anterior, la población centroamericana ha vivido décadas de crisis cíclicas en la que cada día se reportan peores condiciones de vida, históricamente dichas crisis han servido para reducir las garantías laborales y esos impactos tienen repercusiones negativas sobre toda la población, pero en las mujeres se refleja con mayor intensidad, lo que se demuestra en el presente estudio.

La finalidad de este trabajo no es determinar si las condiciones de cada país fomentan o disminuyen la precariedad laboral, sino ofrecer un cálculo sobre el porcentaje de precariedad laboral reportado, que se logró utilizando un instrumento en común aplicado en Centroamérica, pero puede mencionarse

que las condiciones histórico-estructurales de cada país en definitiva moldean la variable de estudio, los países conocidos como el triángulo norte (Guatemala, Honduras, El Salvador) poseen características particulares respecto a altas cifras de criminalidad, corrupción, impunidad y tránsito de la droga, por lo que es de esperarse que ofrezcan cifras altas de precariedad laboral debido a la influencia de los factores mencionados. Por otro lado, en Nicaragua aunque no reporta con la misma intensidad las particularidades de los países del triángulo norte, siempre se ha caracterizado por ser el país más pobre de la región, esa particularidad ejerce influencia en la variable precariedad laboral. En cambio Costa Rica y Panamá han mantenido durante muchos años el liderazgo en indicadores económicos y sociales en la región, Costa Rica posiblemente por la inversión que ha realizado en salud, educación y democracia; Panamá al tener a su disposición actualmente la administración del canal por donde transita gran parte del comercio mundial, le ha permitido mantener sus indicadores macroeconómicos de manera positiva. Ambos países reportan los menores porcentajes de precariedad laboral, aunque son valores muy significativos.

CONCLUSIONES

Este estudio refuerza con una medición multidimensional de la precariedad laboral lo reportado por Grau y Molina (2010) en Centroamérica respecto a dicho fenómeno y como posee mayor impacto en las mujeres. Puede verse que en general, la precariedad es un problema serio para toda la población de la región, pero cuando se aplica una perspectiva de género y se observan los resultados de forma estratificada, los resultados perjudican mayormente a las mujeres; aún en los porcentajes en los cuales los hombres parecen tener condiciones más desfavorables, no existen diferencias significativas con las mujeres. Por lo tanto, es urgente que los tomadores de decisiones de los países centroamericanos y del mundo realicen acciones para reducir o en el mejor de los casos, eliminar los factores que estén influyendo directa e indirectamente en el fomento de las formas de precariedad laboral, especialmente en los

grupos identificados como de mayor vulnerabilidad, tal es el caso de las minorías, las mujeres, las personas migrantes, las personas con bajo nivel educativo y la población joven.

REFERENCIAS

- Amable, M., y Benach, J. (2000). La precariedad laboral ¿ un nuevo problema de salud pública? *Gaceta Sanitaria*, 14(6), 418-421.
- Benach, J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., y Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375-378.
- Benach, J., Solar, O., Vergara, M., Vanroelen, C., Santana, V., Castedo, A., y Muntaner, C. (2010). Six employment conditions and health inequalities: a descriptive overview. *Int J Health Serv*, 40(2), 269-280.
- Benavides, F. G., Wesseling, C., Delclos, G. L., Felknor, S., Pinilla, J., Rodrigo, F., y Gimeno, D. (2014). Working conditions and health in Central America: a survey of 12 024 workers in six countries. *Occup Environ Med*, oemed-2013-101908.
- Grau, C. A. y Lexartza, A. L. (2010). *Precariedad Laboral en Centroamérica: impacto para las mujeres* (1a. ed.). San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert.
- Grau, C. A. y Molina, R. N. (2010). *Flexibilidad Laboral Violenta Derechos Laborales en Centroamérica: Tendencias y Casos Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral*. Centroamérica: ASEPROLA.
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., y Carrasquer, P. (2011). Double presence, paid work, and domestic-family work. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 20(4), 511-526.
- Muntaner, C., Solar, O., Vanroelen, C., Martinez, J. M., Vergara, M., Santana, V., y Benach, J. (2010). Unemployment, informal work, precarious employment, child labor, slavery, and health inequalities: pathways and mechanisms. *Int J Health Serv*, 40(2), 281-295.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., y Benach, J. (2013). Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. *J Environ Public Health*, 2013, 978656. doi: 10.1155/2013/978656
- Vives, A., Gonzalez, F., Moncada, S., Llorens, C., y Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gac Sanit*, 29(5), 379-382. doi: 10.1016/j.gaceta.2015.06.008

Fecha de ingreso: 23/01/2018
Fecha de aprobación: 17/09/2018

ANEXO

Cuadro 2 sobre las variables utilizadas y las decisiones tomadas para el cálculo de los diferentes porcentajes de precariedad laboral.

CUADRO 2
PREGUNTAS UTILIZADAS EN CADA UNA DE LAS CUATRO DIMENSIONES PROPUESTAS POR LA EPRES Y ENCONTRADAS EN LA ECCTS CON SUS RESPECTIVAS CATEGORÍAS.

DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	CATEGORÍAS
Temporalidad	Antigüedad en la empresa	A10. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa/negocio/trabajo actual?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Más de 10 años 2. De más de 5 a 10 años 3. De más de 2 a 5 años 4. De 6 meses a 2 años 5. Menos de 6 meses
	Duración del contrato	A11. ¿Qué tipo de relación tiene con la empresa/negocio o lugar donde trabaja?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación fija 2. Contratación temporal 3. Empresario o propietario del negocio con empleados 4. Como trabajador por cuenta propia
Salario	Salario	G73. ¿En referencia a su trabajo principal, cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Más de 1501 USD 2. 1001 a 1500 USD 3. 601 a 1000 USD 4. 201 a 600 USD 5. Menos de 200 USD
Trato justo y discriminación en el trabajo		D42a. Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le habla, se evita la mirada, se ignora su presencia, se prohíbe que se hable con ud.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Algunas veces al año 3. Algunas veces al mes 4. Al menos una vez por semana 5. Diariamente
		D42b. Le desacreditan/ desvalorizan personal o profesionalmente (intrigas, calumnias, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se le asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante de terceros...)	
		D42c. Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono; se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio...)	
		D42d. Le han amenazado con que la empresa no tiene el salario para pagarle en el mes, y lo mantienen en incertidumbre, causando inestabilidad	
		D42e. Le han disminuido de puesto y/o salario (despido indirecto)	
		D42f. F. Le pagan atrasado o no acorde a lo estipulado en el contrato	

DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	CATEGORÍAS
Derechos	Derechos	A15a. Vacaciones pagadas	1. Sí 2. No
		A15b. Pensión de jubilación	
		A15c. Disfrutar los días de fiesta semanales sin problemas	
		A15d. Coger la incapacidad médica sin problemas cuando lo necesita	
		A15e. Permiso para ausentarme del trabajo para ir al médico cuando lo necesita	
		A15f. Tomar las vacaciones sin problemas	
		A15g. Pedir un día de permiso por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita	
		A15h. Permiso de maternidad/ paternidad	
		A15i. (Solo para mujeres) Permiso de lactancia materna	

