

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/344944166>

ESTUDIO CUALITATIVO ECCTSSALTRA9

Article · October 2015

CITATIONS

0

READS

8

5 authors, including:



Nancy Piedra Guillén
University of Costa Rica

19 PUBLICATIONS 25 CITATIONS

SEE PROFILE



Fernando G Benavides
University Pompeu Fabra

489 PUBLICATIONS 8,362 CITATIONS

SEE PROFILE



George L Delclos
University of Texas Health Science Center at Houston

255 PUBLICATIONS 6,255 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



power and affection [View project](#)



Occupational Medicine [View project](#)



I ENCUESTA CENTROAMERICANA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD (I ECCTS)

Informe general
Estudio cualitativo basado en el análisis de grupos focales

Julio 2012

La I Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y salud se ha realizado en desarrollo del Objetivo Específico 1: “*Conocer la situación de la Seguridad y Salud de los trabajadores en cada país*” de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010-2012) de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), que fue avalada por la XIX Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, en diciembre de 2010 en Estoril, Portugal. Para su ejecución la OISS suscribió un acuerdo de colaboración con la UNA-SALTRA-UPF

Autores:

George Delclós (1, 2), Nancy Piedra (3, 4), Ineke Wesseling (5), Fernando Rodrigo (4), Sarah Felknor (1), Javier Pinilla (6) y Fernando G. Benavides (2) en nombre del Equipo Técnico de la I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (*)

(1) Escuela de Salud Pública (ESP), Universidad de Texas (UT) en Houston, Estados Unidos

(2) Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL), Universitat Pompeu Fabra, España

(3) Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica

(4) Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), CCOO, España

(5) Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), Universidad Nacional, Costa Rica

(6) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Ministerio de Empleo y Seguridad Social, España

(*) Emily Felt, Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL), Universidad Pompeu Fabra (Barcelona); David Gimeno, Universidad de Texas (UT-ESP en San Antonio y CISAL); Marianela Rojas, Freddy Briceño y Patricia Monge, Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), Universidad Nacional, Costa Rica; Norma Osiris (SALTRA), Universidad de El Salvador; Carlos Meléndez (SALTRA), Universidad de San Carlos; Lino Carmenate (SALTRA), Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de Honduras; Indiana López y Aurora Aragón (SALTRA), Centro de Investigación en Salud, Trabajo y Ambiente, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; Pedro Vinda, (SALTRA), Universidad de las Américas, David, Panamá;

Proyecto financiado por:

Fogarty International Center, U.S. National Institutes of Health Proyecto D4TW00064, gestionada por la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Texas.

INDICE

Índice de tablas

- 1 Introducción**
- 2 Objetivos**
- 3 Métodos**
 - 3.1 Diseño del estudio**
 - 3.2 Selección de los participantes**
 - 3.3 Trabajo de campo**
 - 3.4 Análisis**
 - 3.5 Consideraciones éticas**
- 4 Resultados**
- 5 Conclusiones**
- 6 Bibliografía**
- 7 Tablas**

Anexo

Guía de grupos focales

Índice de tablas

Tabla 1. Composición y distribución propuestas para los 12 grupos focales por país y sector económico.

Tabla 2. Sector económico por país y composición final de cada grupo de discusión (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Tabla 3. Resumen por país y sector formal e informal de la economía (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Tabla 4. Porcentaje de participantes con contrato y tipo de contrato (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Tabla 5. Trabajo precario y no precario de acuerdo a indicadores e información de las y los participantes (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Tabla 6. Condiciones de trabajo y exposición a riesgos identificados por sector de actividad (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Tabla 7. Condiciones de trabajo y exposición a riesgos identificados por sexo y sector de actividad (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Tabla 8. Daños a la salud que manifiestan las y los trabajadores por sector de actividad (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Tabla 9. Situaciones y problemas que tienen para atender la salud (n=12 grupos focales y 131 participantes).

1. INTRODUCCIÓN

En 2008 un grupo de profesionales de distintas universidades de la región Centroamericana, España y los Estados Unidos, la mayoría expertos/as en el estudio de la salud laboral nos dimos a la tarea de desarrollar la Primera Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud en Centro América (I ECCTS), dado que consideramos que la escasísima información rigurosa sobre la materia impedía conocer en profundidad los problemas y establecer las políticas adecuadas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Una vez iniciado el proceso, decidimos acompañar la información estadística de la encuesta regional (estudio cuantitativo) con un estudio cualitativo para profundizar sobre la visión que tienen trabajadores y trabajadoras de algunos sectores de la economía sobre las características del empleo y las condiciones de trabajo y su impacto en la salud. La técnica de los grupos focales (o grupos de discusión) se enmarca dentro de la investigación socio-cualitativa, entendiendo a ésta como proceso de significados que apunta a la indagación e interpretación de fenómenos y procesos ocultos a la observación o a las técnicas de investigación denominadas cuantitativas. Se caracteriza por utilizar instrumentos de análisis que buscan profundizar en los fenómenos, más que aportar sobre la cantidad de los fenómenos-, e interpretarlos para así poder generar información sobre los comportamientos sociales y las prácticas cotidianas.

Enfaticemos que la información que aquí se presenta refleja lo que piensan las y los trabajadores sobre sus condiciones laborales y su salud, y lo que hacen para atender la misma. Como sólo contamos con sus relatos al respecto, se desconoce su representatividad, pero como en todo análisis cualitativo, partimos de que sus testimonios dan cuenta de sus vivencias, percepciones y representaciones sociales. Con ello estudiamos los procesos y los significados de las acciones (Castro; 2000).

2. OBJETIVOS

Obtener información que complemente los resultados del componente cuantitativo (la encuesta, propiamente dicho) del proyecto ECCTS.

Profundizar sobre la percepción que tienen las y los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo y la exposición a riesgos y enfermedades de origen laboral.

Estudiar si las y los trabajadores identifican enfermedades de origen laboral, de qué tipo y la respuesta que desde la empresa se da a la misma.

3. MÉTODOS

3.1 Diseño del estudio

En los talleres preparativos de la ECCTS se estableció que el grupo focal (o grupo de discusión) era la técnica indicada para el desarrollo del análisis cualitativo, en tanto que constituye un microconjunto que representa al macroconjunto social y, por tanto, las expresiones que se generan en el pequeño grupo son una representación micro de lo macro estructural, acercándonos de esta manera a experiencias específicas de las personas que trabajan en distintos ámbitos.

Para el desarrollo de la recogida de información mediante la técnica de grupos focales el facilitador tiene un rol central, ya que el grupo focal es un espacio artificial creado para que en él se (re)produzca la reflexión sobre un tema particular. El facilitador guía la discusión en el grupo, y para ello debe de tener muy claro el objetivo de la discusión y los aspectos que interesa desarrollar, procurando generar en poco tiempo un ambiente de confianza entre personas desconocidas entre sí.

A diferencia del estudio cuantitativo, en el grupo focal interesa retomar y profundizar en la vivencia y explicación que las personas pueden aportar sobre las situaciones indagadas en la encuesta. Interesa analizar la percepción que tienen sobre sus condiciones de trabajo y de su salud y la forma de resolver o hacer frente a los problemas cotidianos de salud y trabajo, con el fin de identificar riesgos y las enfermedades de origen laboral diferenciándolas de otras manifestaciones. En concreto, en este estudio se buscaba indagar sobre:

- ▶ **Condiciones de empleo (laborales):** identificación de sus principales problemas y la incidencia de estos sobre la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo, de acuerdo a la percepción que tengan de ambos aspectos (condiciones de trabajo y salud).
- ▶ **Estado de su salud** y la relación de ésta con sus condiciones de trabajo y vida familiar; problemas crónicos, tipos de enfermedades, tratamientos e

identificación de los problemas de salud con la actividad laboral de salud más persistentes o cotidianos.

- ▶ **Exposición a riesgos:** de qué tipo, cómo los identifican, respuesta de las empresas o instituciones a la enfermedad y el accidente producto de la actividad laboral y a los riesgos. También las demandas de las y los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo con respecto a la salud, opinión sobre la actividad que realizan los sindicatos en esta materia, etc.

3.2 Selección de los participantes

En América Central la población económicamente activa ocupada representa aproximadamente entre el 40% y el 50% de la población total. Una parte importante de la misma trabaja en el sector de la economía informal, entre un 16% y un 80% (según países), lo que significa que la mayoría de las personas trabajan en empleos inestables y precarios, sin contratos fijos ni salarios, sin derecho a vacaciones, ni coberturas sociales. Según se informa en el último Estado de la Región (Programa de la Región; 2011), uno de los principales problemas que tiene la región es el de la exclusión social, que se acentúa por la precaria inserción de las personas al mercado laboral. Por ejemplo, entre el 75% y el 80% de la población centroamericana no tiene acceso a seguros de salud y/o pensiones, por lo tanto la mayoría de la población económicamente activa de la región trabaja en condiciones precarias. Por otro lado, quienes cuentan con buenas condiciones de empleo, cada vez más viven bajo la amenaza del deterioro de las mismas.

En este estudio cualitativo, la región (América Central) fue considerada como una unidad y se decidió seleccionar a aquellos sectores que son estratégicos e importantes por el peso que tienen en el desarrollo económico del país y de los cuales se sabe poco de sus condiciones laborales.

Se realizaron dos grupos de discusión en cada país, con un total de 12 por toda la región. Se intentó que cada grupo focal consistiese en unas 10 a 12 personas.

Asimismo, mirando la región como una unidad, se eligieron dos sectores económicos en cada país, con el objetivo de homogeneizar la actividad laboral de las personas que participarían en la discusión. También establecimos el carácter de la actividad, según ésta fuese formal o informal, privada o pública y el género de las y los participantes.

La tabla 1 resume la distribución y composición de los 12 grupos de discusión, pensadas *a priori*, por país, sector económico, carácter formal o informal de la actividad y género.

3.3 Trabajo de campo

El trabajo de campo para el estudio cualitativo se realizó entre julio y diciembre de 2011. La empresa Borge y Asociados se encargó de identificar y citar a los posibles participantes, a reservar una sala para la sesión (generalmente en un hotel en cada localidad), a proporcionar el facilitador y a grabar y transcribir cada sesión. En cada sesión se contaba con la presencia tanto de personal de Borge y Asociados como del equipo investigador. Cada sesión estaba programada para una duración de aproximadamente 90 minutos.

Tras obtener el consentimiento informado escrito de cada participante, se les pidió a cada uno completar un breve formulario confidencial sobre datos demográficos, ocupacionales y de empleo. A continuación, el facilitador hizo una breve presentación del tema de los objetivos del grupo de discusión, pidiendo posteriormente a cada participante que se presentase (sólo con su primer nombre) e indicase el tipo de empresa para la que trabajaba (sin nombrar ésta específicamente). Una vez realizada esta ronda de presentación, y con el fin de generar un espacio de mayor confianza y relajado, el facilitador iniciaba el primer tema, de carácter introductorio, en la cual se indagaba sobre la actividad laboral de cada quien. Para la exploración de los distintos temas, el facilitador se servía de una guía estructurada, bajo el entendido de que eran preguntas generadoras de discusión (Anexo 1). Los primeros grupos focales nos permitieron observar problemas y afinar la conducción del facilitador por parte de la persona que lo acompañó en dichas sesiones.

El facilitador, cuando la dinámica y el tiempo se lo permitió, introdujo otros temas que en una primera guía se habían propuesto ahondar pero que por razones de tiempo se habían quitado, tales como: participación en las actividades familiares, las diferencias entre el trabajo formal e informal, el proceso organizativo, la experiencia sindical y las demandas que podrían hacer para el mejoramiento de las condiciones de trabajo (es decir estrategias de afrontamiento).

3.4 Análisis

En base a las notas y transcripciones grabadas en cada sesión por parte de la empresa Borge y Asociados, se procedió a construir una base de datos, trabajando con el programa Atlas-ti Qualitative Analysis Software (ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH, Berlin). La unidad hermenéutica fue construida con la totalidad del material transcrito, procediéndose a continuación a su codificación. Se comenzó por una pre-codificación, generándose una lista de códigos que luego guió la codificación del material en su conjunto.

La pre-codificación y la codificación se realizaron tomando en cuenta las preguntas consideradas en la guía de preguntas, así como otros aspectos no considerados por el equipo investigador, pero que surgieron en la discusión y fueron considerados de interés para el proyecto. De allí se generó un listado de ítems correspondientes a las dimensiones de análisis definidas en la guía de preguntas. Estas dimensiones de análisis correspondieron a los siguientes aspectos:

- A. Condiciones laborales (de empleo)
 - A.1 Tipo de contrato
 - A.2 Jornada de trabajo
 - A.3. Salario
 - A.4. Acceso a seguridad social
 - A.5. Género y trabajo
- B. Condiciones de trabajo y efectos en la salud
 - B.1. Condiciones de trabajo

B.2. Estado de salud

B.3. Atribución de causalidad entre trabajo y efectos en la salud

B.4. Asistencia sanitaria

Una vez codificado el material, se realizaron análisis para el conjunto de la región y por país, resumiéndose los hallazgos más relevantes en forma de tablas y una síntesis de observaciones específicas realizadas por los participantes.

3.5 Consideraciones éticas

El protocolo del estudio fue revisado, antes de comenzar la fase de campo, por los comités de ética de la Universidad Nacional de Costa Rica y la University of Texas Health Science Center at Houston. En el contacto inicial, los sujetos potenciales fueron informados de los riesgos y beneficios de su participación e informados sobre su derecho a negarse a participar, la confidencialidad de sus respuestas, y el uso potencial de los datos. El día de la sesión de grupo, cada participante mantuvo una reunión individual con el moderador o un facilitador asistente, para describir las características específicas del grupo de enfoque; se le dio la oportunidad de hacer preguntas y se obtuvo su consentimiento informado por escrito.

Se extremaron las medidas para preservar el carácter confidencial de las sesiones de grupos focales. Durante las sesiones de grupo, sólo se utilizaron los nombres de pila, y se le asignó a cada participante un código de identificación único para vincular sus respuestas a las preguntas del grupo focal. Este código de identificación se mantuvo separado de otra información que pudiese identificar al individuo. Todos los datos se mantuvieron en un archivo bajo llave en la oficina del jefe de proyecto.

4. RESULTADOS

Esta sección se divide en tres partes. Primero se informa sobre los sectores que se seleccionaron y la composición de cada grupo por país, posteriormente brindamos la información sociodemográfica de las personas participantes, y finalmente nos adentraremos en las temáticas de interés con respecto a sus condiciones de trabajo y empleo, estado de salud, estrategias de afrontamiento y expectativas a futuro.

Características de la muestra

En total, se contó con la participación de 131 personas, 59 (45%) hombres y 72 (55%) mujeres. De este total 61 personas (47%) trabajaban en el sector formal y 71 (54%) en el informal. Las tablas 2 y 3 resumen la conformación de cada grupo por país y actividad. Observamos que los grupos en la mayoría de los casos responden a la planificada en el plan de trabajo (tabla 1). Solo en el caso de Panamá no se cumplió la meta con respecto al sector de transportes, ya que se deseaba trabajar con distintos tipos de trabajadores, que por sus horarios se les hizo difícil asistir, así que el grupo quedó conformado por taxistas que trabajaban para empresas de turismo y taxistas independientes.

Características sociodemográficas de las y los trabajadores

La mayoría de las y los participantes (n=73, un 55%) tenían entre 30 y 49 años de edad, seguidas de las personas entre 18 y 29 años (n=38, un 29%). Solo 20 personas (15%) tenían más de 50 años. La mayoría fueron mujeres con hijos (72, un 55%); solo el 26% no tenía hijos. Por su parte, entre la población masculina, de los 59 participantes, un 32% no tenían hijos, y tendían a tener menor edad que las mujeres que participaron en los grupos. La mayoría, un 70% de las personas que participaron, tenían hijos e hijas, salvo en los casos de Costa Rica y Guatemala en donde un 57.9% y un 46.2% para cada país de las y los participantes indicaron no tener hijos. Ambos

países, junto a Honduras y Nicaragua, reportaron porcentajes altos de personas solteras, entre un 42% y 57%.

Prácticamente la mitad de las y los participantes convivían con su pareja en total representaban un 49%, y un 42% son personas solteras. Las y los solteros mayoritariamente eran jóvenes entre 18 y 29 años de edad, mientras que las personas casadas o que viven en unión libre mayoritariamente tenían entre 30 y 50 años. Las personas casadas y las y los solteros, que mayoritariamente eran jóvenes, reportaron niveles de educación altos, mientras que las que convivían en unión libre, tenían niveles educativos más bajos. Al respecto tenemos que un 16% de las personas casadas no tenían escolaridad, frente a un 50% de los que convivían libremente tenían la misma condición. En contraste, un 45% de las personas casadas y un 48% de las solteras contaban con una educación universitaria. Las personas solteras mostraron niveles educativos variados, con un 33% de personas sin escolaridad del total de las y los participantes, y con respecto a los demás niveles educativos, el porcentaje era mayor con respecto a las y los demás, un 47% con educación secundaria y un 48% con estudios universitarios.

Condiciones de empleo (laborales)

Antes de comenzar el trabajo de campo definimos que entenderíamos por trabajo formal aquel que cuenta con un contrato verbal o escrito entre el empleador y el trabajador/a, que es un empleo “estable” en el tanto existe un contrato, que refiere a un tiempo “x” o indefinido, es de tiempo completo o parcial, hay un salario definido y es mensual, quincenal o semanal y cuentan con seguro social; el mismo puede responder al sector público o privado. Por el contrario, si estos factores no están presentes, el empleo es informal. La misma definición nos permite observar características importantes sobre las condiciones de empleo de las personas, razón por la cual en este apartado nos referiremos a el tipo de contrato, la jornada laboral, el salario y el acceso o no al seguro social, con el fin de observar las condiciones de empleo de las personas.

Tipo de contrato

Sobre las características del empleo, la mayoría, 116 personas (89%) reportó trabajar para la empresa privada, un 100% en el caso de Panamá, un 94% en Costa Rica y un 92% en Nicaragua. La representación de las instituciones públicas fue baja, con un 23% en Guatemala y El Salvador, un 7% en Nicaragua y un 5% en Costa Rica. La primacía de la empresa privada se desprende de los sectores con los que se decidió trabajar en los grupos focales, pues de forma selectiva se quiso indagar en sectores que se reportan como problemáticos, sin necesariamente ser los que en las estadísticas oficiales reportan peores condiciones de empleo.

Del total de personas que participaron (n= 131), casi un 60% de las personas decían tener un contrato (79 personas) y un 34% no tenía contrato (45 personas). De aquellos con contrato, un 44% señalaba que el mismo era escrito, solo un 15% decía que era oral y un porcentaje importante (41%) indicaba no saber el tipo de contrato que tenía (tabla 4.).

Hay dos datos interesantes reportados por país. En El Salvador, un 61% de las personas señalaban trabajar sin contrato; por el contrario, en Costa Rica, un 84,2% de los participantes reportaron contar con un contrato, aunque la mayoría de éstos son verbales. La tabla 4 muestra la información para todos los países.

Al contrastar la información que las y los trabajadores reportaron en el cuestionario que se les pasó al inicio de la sesión de trabajo con respecto a los testimonios que brindan en el grupo focal, obtenemos matices que nos permiten tener mayor claridad con respecto a su condición de empleo.

En la industria textil, más allá de las condiciones adversas de trabajo que deben enfrentar las trabajadoras cotidianamente de Nicaragua y Honduras, reportan que es

común que los contratos sean cada vez más cortos. En algunos casos los mismos se renuevan cada dos o cada seis meses. Con éstas nuevas formas de contratación las empresas se favorecen, en la medida en que se ha flexibilizado los mecanismos de regulación laboral, tienen menos responsabilidades con sus trabajadoras/es y en consecuencia aumenta la inestabilidad laboral y la vulnerabilidad de las personas. Estudios realizados en América Latina y, en concreto en Costa Rica, señalan que una de las dimensiones que forma parte del trabajo precario se refiere a la reducción de la proporción de trabajadores con contrato por tiempo indefinido, y las condiciones que señalan refleja una precariedad moderada (Mora; 2011). Las trabajadoras en los grupos focales señalaron que, al tener contratos cortos, van de una empresa a otra en busca de empleo, situación que se había prolongado por más de 10 años en algunas de las participantes; esto se reflejaba también en la situación de desempleo de dos personas que participaron en el grupo de discusión de Honduras. Dicha situación les genera stress, angustia e inseguridad y, a pesar de ello, ante la pregunta *¿están satisfechas con su trabajo?* la respuesta fue *sí, porque al menos tenemos trabajo, no nos pagan bien, no alcanza para todas las necesidades, tenemos problemas de salud, es un trabajo cansado, competimos entre nosotras, nos peleamos entre nosotras para no atrasarnos, para llegar a la meta, las jornadas a veces se prolonga mucho en temporadas altas de mucha demanda del producto, pero al menos tenemos trabajo*¹.

El siguiente fragmento nos ejemplifica parte de lo señalado con respecto al contrato:

“Participante (P)²: No, es que ellos (se refiere a los dueños de la empresa) no dan ahorita, quedan solo gente con contratos de seis meses, antes de los seis meses que usted se puede quedar permanente, no dan el seguro.

Moderador (M): ¿Entonces los contratos son a seis meses?

P: Son de seis meses, si a los seis meses usted se quiere ir, se puede ir.

M: ¿Y si quiere quedarse?

¹ La forma en que se expresa dicha información no es textual, es un resumen de lo señalado por las y los participantes, trata de rescatar su forma de expresarlo y por eso está en primera persona, cuando la información sea textual la misma aparece entre paréntesis.

² En adelante abreviamos Moderador = M y participante = P.

P: Puede quedarse

M: *¿Vuelve a firmar otro contrato por seis meses?*

P: Aja, pero solo por seis meses

M: *¿Para evitar?*

P: Los aguinaldos

P: Y a todos los tienen así no tienen seguro, no tienen derecho a seguro

M: *¿Son muchas las que están en esas condiciones?*

P: Son muchas, ahorita casi todas las que van entrando

P: En mi lugar, yo ahorita estoy por seis meses y obligatoriamente yo ocupaba la hoja del seguro, yo hable con la licenciada y ella me la dio

M: *¿La licenciada, quién es?*

P: La licenciada de la empresa, la que dirige, de recursos humanos. Entonces ella me dio la observación, una copia y yo fui a las oficinas del seguro a sacar una copia.” (trabajadoras de industria textil, Honduras).

En los relatos queda claro que la mayoría de las trabajadoras señalaron que existe una tendencia a que las empresas maquiladoras contraten a las personas por lapsos cortos de seis o dos meses. Aun así, algunas de las participantes tenían contratos indefinidos. Sin embargo, no queda claro su situación con respecto al seguro social. En algunos casos hablaban de la existencia del mismos cuando se referían a la calidad y uso que hacían, pero cuando se les preguntó expresamente si tenía, inicialmente contestaron que no.

Una situación similar presentó el sector de la construcción en Panamá, quienes trabajaban para grandes empresas constructoras, y señalaron que las empresas los suelen contratar por tiempo específico o bien por tarea; sólo los trabajadores que trabajaban en las obras del Canal, lo hacían por períodos de tiempo más prolongados y

contando con los beneficios de un trabajo típico³.(Amable y Benach; 2000)(Vives et al.; 2011). Aun así, la contratación se caracterizaba por ser de corto plazo:

“P: ahora la mayoría de empresas trabajan por contrato de tres meses, seis meses o te ponen por [tareas] por ejemplo etapa de poner la baldosa 00 a la 300 o de 00 a la 500 y ahí ya se terminó el contrato, si te dicen de la 00 a la 15 pues ya ahí termina tu contrato.

M: ¿ellos tienen un estimado?

P: Si por ejemplo ellos calculan que en tres meses se pongan de la 00 a la 15, en tres meses ya debe de estar lista. Así que tú sabes cuándo se terminó la 15 ahí se terminó el contrato. Después si has sido buen trabajador, no problemático y no has faltado tanto entonces tienes la suerte de que te vuelven hacer otro contrato.

P: [Ahora] si es por contrato, entonces hasta que se termine la obra. Hasta la finalización del proyecto y como dice el compañero si te portas bien sigues trabajando en otras obras [...] y si no se tiene que ir para otro proyecto, la constructora tiene otros proyectos aquí en ciertos lados.

M: ¿y ninguno tiene problemas con un tipo de contrato así, indefinido?

P: la persona se lo gana si se porta bien por lo general a la persona lo dejan, pero depende del comportamiento de la persona por que las empresas son [exigentes].

P: es que las empresas, la mayoría trabajan también por fase, hay compañías que cuando empiezan un edificio lo que es empezar con la fase de pilote lo que es la típico, los que trabajan con pico y pala hasta ahí esa fase puede ser de ellos, después entra otra fase que son los ayudantes de carpintería porque toda la construcción va por fases.

M: ¿y entonces en ese sistema de contratación cómo funcionan los días libres?

P: Si le dan un día libre [a la semana] y cada 11 meses vacaciones”.

³ El concepto de trabajo típico se utiliza para diferenciar las nuevas formas de trabajo que se han generado en las últimas. De esta forma el trabajo típico es aquel trabajo formal, asalariado, sindicalizado, con contrato colectivo, con prestaciones y acceso a la seguridad social, propio principalmente de las grandes empresas industriales (Reygadas; 2011).

Notemos que, de acuerdo a lo que señalaban los trabajadores, por lo general, aunque el contrato sea por fase, tarea o tiempo definido, hay acumulación y una vez llegan a los once meses, tienen derecho a vacaciones.

Las condiciones laborales de los trabajadores de Panamá se diferenciaron bastante de los trabajadores de la construcción de Costa Rica, en la medida en que éstos últimos trabajaban en obras menores, ya que en dicho país en la zona de Guanacaste, caracterizada por ser costera y turística, la actividad de la construcción ligada en su mayoría al desarrollo de obras de infraestructura ha descendido considerablemente. Así que quienes solían emplearse en dicho sector o bien los jóvenes que buscan empleo en la construcción lo hacen en obras pequeñas, o bien bajo el sistema de subcontratación para una empresa que lleva a cabo una obra mayor. En estos casos ellos dependen del contratista que, a su vez, ha sido contratado por la empresa para que la lleve a cabo. De esta forma, sólo el contratista tiene una relación directa con la empresa, mientras que los obreros se relacionan con éste;

“Por lo general una empresa grande viene aquí a Guanacaste y como es una empresa grande esta trae los contratistas, por lo general de San José y buscan operadores y ayudantes de aquí, pero son carajos contratistas viejos reconocidos de la zona, ellos están empatados con los ingenieros grandes de allá, operarios y de ayudantes” (trabajador de la construcción, Costa Rica).

La situación que nos relataron fue ilustrativa de un empleo con un alto grado de precariedad laboral⁴, siendo uno de los grupos que mostró ser más vulnerable, por el deterioro en las condiciones de trabajo básico, es un trabajo mal pagado y eventual;

“Antes era mejor... pero ahora el que tiene trabajo hay que cuidarlo, digamos así como usted dice que uno se va encontrar un trabajo así porque sí, no, es muy duro hay que pulsearla por medio de un contratista o por días porque a

⁴ Se define el trabajo precario como aquel que es inestable, sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones, con jornadas irregulares a tiempo parcial o demasiado largas, con malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales, con nula o reducida negociación colectiva. Así quienes estudian desde la sociología del trabajo el fenómeno refieren al estudio de cuatro dimensiones principales que permiten analizar el fenómeno: 1- la inestabilidad en el empleo, 2- la desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales, 3- las deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo y 4- los bajos salarios (Reygadas; 2011).

uno lo llaman uno o dos días a cargar o descargar un camión pero ya no es nada fijo” (trabajador de la construcción, Costa Rica).

Señalaron que, más allá de la dificultad que tienen para encontrar empleo, cuando lo tienen es de poca duración, y cuando pueden trabajar por un tiempo mayor, habitualmente unos meses. Por lo general, esto ocurre cuando se hacen obras a las afuera de la ciudad, en complejos turísticos. En esos casos ellos se trasladan a vivir donde se lleva a cabo la obra, les pagan por quincena o por mes, salen cada tres semanas y viven en baches, casas de habitación; entre 10 o más personas comparten un cuarto, o se construyen los mismos, duermen en literas, y hay condiciones de insalubridad en general. Los baches, son según nos indicaron, eran *“como una bodega, tiene 50 pies para decir algo de construcción, acondicionan el cuarto con el baño entonces ahí no se paga por que ahí dormimos y nos bañamos los 30 que tenemos o los 20 o los 25 y vamos abriendo el bache...”* (trabajador de la construcción, Costa Rica). El contrato en estos casos suele ser verbal.

Quienes trabajan en el sector de la agricultura, en las plantaciones de melón, señalan que no tienen trabajo estable; es más, no hay contrato: *“o ahí no hay contrato, ahí a la voluntad que uno quiera trabajar si mañana no quiero, no voy, sé que no tengo derecho a nada, pero no tengo obligación”*. Sin embargo, la idea de ir o no ir, más que de la voluntad de ellos refiere a la existencia de trabajo, a la demanda de la empresa melonera: *“así como cuenta el compañero aquí si uno quiere va una semana si quiere va la otra, el asunto de esto es que como no hay trabajo vamos unas dos semanas donde un patrono otras donde el otro y así estamos”*. Agrega otro: *“si por periodo corto una semana si otra no”*.

Estaban quienes trabajan por cuenta propia, son independientes, como los y las comerciantes que cuentan con puestos de venta en el mercado (El Salvador, comercio informal) y contratan a otras personas que posiblemente, tenga las siguientes condiciones se señaló una de las participantes del grupo de comercio informal de El Salvador;

M: ¿Pero usted tiene contrato?

P: No

M: ¿Tiene seguro?

P: No

M: ¿Tienes horario definido?

P: Si

M: Eres trabajadora salariada, pero el resto son independientes

E: Si”

Por su parte, las comerciantes señalan que: tienen empleadas/os, *“pero las ventas están malísimas, la economía de este país está por el suelo”*.

También estaban los taxistas independientes (caso Panamá) que incluso alquilan su auto a otras personas, o trabajan para una empresa y subcontratan a terceras personas. En estos casos, cuando son independientes, no existe contrato de por medio, ella o él vela por su negocio, tarea nada sencilla, pues hablamos de micro empresarios que por general se caracterizan por tener dificultades para cumplir con sus obligaciones, pagos, inversión en materia prima, etc.; siendo su ganancia limitada.

Finalmente, estaba al sector más favorecido, el de las y los empleados del sector público, caso de maestras y personal de la salud en el caso de Guatemala, y de trabajadoras que laboran en el sector de seguridad en instituciones públicas y que realizan trabajo de oficina. Las condiciones de estas últimas contrastan con las personas que trabajan en el mismo sector, pero o son informales o trabajan para empresas privadas. **Un claro ejemplo es el de las trabajadoras de la seguridad en El Salvador. si trabajan en el sector público tienden a contar con mejores condiciones (por ejemplo, horarios más regulados, así como los turnos y los días de descanso, lo que contrasta con la situación de quienes trabajan en el sector privado).**

Jornada de trabajo

Todas las personas que participaron en los grupos de discusión señalaron que su jornada de trabajo es de tiempo completo, y que el gran inconveniente es que la misma se prolonga en muchos casos demasiado, lo que les provoca mucho cansancio. Debemos aunar a ello el tiempo que les toma trasladarse de su casa al puesto de trabajo y viceversa, cuyo íterin en algunos casos, los menos, es de media hora, en otros, es de hora y media, según lo ilustra el siguiente texto de trabajadores de la construcción de Panamá:

“M: ¿cuánto duran entonces normalmente de la casa al trabajo?”

P: una hora, hora y media

M: y luego si trabajan horas extras normalmente ¿a qué hora regresan a la casa?”

P: como a las 8:00 pm. o 9:00 pm.

P: de las 7 de la noche en adelante

P: yo entre 8 a 9 de la noche”.

Otro grupo de personas señaló que su trayecto le tomaba aproximadamente dos horas o dos horas y medio; señalaba uno de los agricultores al respecto: *“uno pierde su capital, bueno yo trabajo por lo menos me levanto a las dos de mañana, tres de la mañana, tipo cuatro salgo en bicicleta para entrar a las seis y salgo a las tres y media porque son hora y media de camino en bicicleta, como una hora o más de camino pero eso no es algo que uno cuenta”* (trabajador agrícola, Honduras).

La duración del trayecto depende de las condiciones climáticas y de tráfico en general; se señala que por lo general las redes viales son inadecuadas y los buses están en mal estado.

Por lo general la extensión de la jornada laboral deviene porque el trabajo lo demanda de esa forma, caso de las maestras y enfermeras del sector público y privado en Guatemala:

[Trabajadoras de la salud, de Guatemala]:

“P: Yo soy del sector privado ahí trabajamos 10 horas en el día y 14 en la noche, atendemos más o menos a 42 pacientes en enfermería... lo que nos afecta es en lo físico las horas de trabajo”.

P: “Trabajo en las zonas sociales con un porcentaje de ayuda del gobierno, ahorita estamos trabajando entre 8, 9 o 10 horas diarias de lunes a viernes, sábados a medio día y domingos también, estamos en lo que es la atención de 225 pacientes a nivel interno en diferentes sectores, aparte todo lo que es la consulta externa que es de 7 de la mañana hasta las 4 o 6 todo lo que son consultas externas, especialidades, atención de consultas, realmente pues la carga emocional y psicológica es mucha”.

[Educadoras, de Guatemala]:

“P: hablando de horarios no tenemos, en caso de los maestros se habla de que trabajamos de 5 a 6 horas...nosotras trabajamos 5 horas verdad por que entramos a las 1 de la tarde hasta las 6 de la tarde, pero el trabajo no se queda ahí, el maestro tiene la planificación, imagínese ya les mencionamos la cantidad de alumnas que hay, las evaluaciones escritas cuando hay o cuando entregan trabajos entonces ustedes se imaginan cuantos son y lo que duramos revisándolos”.

“P: si fíjese como decía la seño es desgastante el trabajo de un maestro en el caso de nosotros por el lugar donde estamos y la cantidad de alumnos y por el horario que tenemos muchas veces llegamos sin almuerzo no solo las alumnas, nosotros los maestros... entonces en mi caso yo a veces llego sin almuerzo porque aparte de eso uno tiene que atender su casa. Y ahora además el maestro para poder completar el maestro tiene que tener dos trabajos entonces hace la jornada en la mañana en un lado y en la tarde en otro.. La mayoría de maestros llega a tener cuatro empleos”.

La extensión de la jornada de trabajo también está asociada a las necesidades económicas, quienes no cuentan con un salario fijo suficiente, cosa absolutamente minoritaria, se las tienen que agenciar para obtener una ganancia apropiada, así lo confirma la mayoría de los trabajadores que vende servicios de transporte, en turismo o de taxi;

“P: cuando uno trabaja en un taxi tiene que entender por qué yo entro a las 8 de la mañana y salgo a las 9 de la noche porque a veces no compone y como hay tanto tranque...”

P: igual, voy a trabajar a las 5 de la mañana cuando se puede se trabaja ocho, nueve o diez horas depende del día.

P: lo mismo yo salgo a las 6 de la mañana de 6 a 6.

P: más o menos entre 8 o 14 horas dependiendo de cómo nos vaya yendo.

P: yo trabajo en turismo, 6 días a la semana 12 horas mínimo y de ahí en adelante los clientes se creen dueños de mí tiempo y si me necesitan día y noche yo tengo que estar ahí, por eso yo digo que como mínimo trabajo 12 horas.

P: Si igual se trabajan más o menos 12 horas y por lo menos los fines de semana tengo clientela que me llama y me avisa que van a “parrandear” entonces ya yo sé que tengo que estar disponible entre las de 11 de la noche y las 4 de la mañana pendiente, de que ellos llamen. Mejor dicho los compañeros de turismo uno no tiene tiempo fijo porque ellos son los dueños del tiempo porque son casi 12 horas diarias, y bueno por lo menos aquí han dicho los compañeros que descansan el domingo, pero en mi caso resulta que el domingo te llega una llamada y tienes que salir...”.

Así que, tener un negocio propio, no es garantía de tener mejores condiciones de empleo:

“P: Yo me levanto a las 5:00, 6:15 ya estoy en el negocio. Puedo salir temprano porque yo soy la patrona puedo salir a las 2:00, a las 3:00 de la tarde, puedo irme a la hora que quiera, yo soy la dueña del negocio, pero si me voy a la hora que quiero, no gano tampoco, ese es el detalle...” (comercio informal, El Salvador).

Por sus partes trabajadores y trabajadoras del sector de la seguridad de El Salvador señalan al respecto:

“P: Cuando uno está trabajando [jornadas de] 12 horas uno al sexto día descansa, ese es el turno pero cuando me dan un turno de 24 horas descanso otras 24 horas, nosotros trabajamos en empresa, yo confié bastante en ella por que como le dijera, ellos si le dan bien el horario que le tienen que dar a un empleado, en el caso de empresas privadas hay no”.

“P: Pero bueno, eso no quiere decir que... también somos víctimas, yo estuve en un lugar de 24 horas y yo no tenía chance de ir al baño hasta las 11 de la noche.

M. ¿y cómo hacía?

P: me aguantaba”

Por su parte, quienes trabajan para empresas hacer trabajo extra sería una forma de mejorar su entrada económica, no les resuelve, pero les ayuda:

[Un trabajador de la construcción] señala:

“P: en la construcción se entra a las 6 de la mañana, es de seis a seis y hay muchos que se quedan hasta trabajando de noche para ganar más, para tener horas extras...” (trabajador de la construcción, Costa Rica).

Y en el caso de Panamá trabajadores de la construcción discutieron en el grupo lo siguiente:

“P: bueno eso depende del programa de loza que haya en un edificio se hace una por semana y si eso no va salir en 15 días ahí si la jornada de trabajo avanza hasta las 8:30 p.m. o 9:00 p.m.

M. es decir 12 o 13 horas al día, es que eso es lo que me interesa.

P: si, este prácticamente sí, porque yo salgo a la 1 o 2 de la mañana a veces.

M: para entrar a las 7:00 am. de la mañana, al día siguiente?

P: igual tiene que llegar a tu casa y dormir un par de horas

M: ¿entonces están contentos con los que ganan?

P: pues no tanto lo contentos hay que hacerlo por obligación para obtener un poco más de dinero.

P: o sea uno hace el sacrificio para cubrir otras necesidades, bueno el que desea hacerlo puede hacerlo no es obligatorio.

P: si por lo general son más de 8 horas, si la mayoría trabajamos más de 8 horas y es que el patrón le encarga haga eso o aquello...

P: es como los ayudantes a veces tiene que botar basura y quedarse...”

[La situación de las obreras de la industria textil, Honduras y Nicaragua]:

“P: Cumplir la meta es agotado

P: Agotado, agotador.

P: Si

P: Si uno tiene que quedarse en veces hasta muy tarde para cumplir la meta.

P: a veces nos faltan 200 piezas para terminar la meta del día entonces nos dicen tiene que quedarse una hora o dos horas entonces ya no se sale a las cinco tiene que quedarse hasta las siete para poder terminar.

P: Trabajamos de 7:00 am hasta las 5:00 pm

P: Si hasta las cinco

M: Y en esos términos a ustedes les parece satisfactorio las horas extra

P: Día y es que si uno trabaja hasta las cinco no gana nada entonces uno dice ya he trabajado todo el día y entonces me quedo hasta las siete para poder ganar algo porque si nos quedamos no alcanza, y si no perdemos todo lo que nos hemos ganado

P: No descansa uno en todo el día cuando se da cuenta son las cuatro de la tarde y uno desea irse...

P: Es media hora lo que nos dan para comer

M: Entonces cuantas horas de trabajo

P: Nueve horas y media de trabajo”.

Otro aspecto a señalar con respecto a las horas extra es que quienes lo hacen por lo general se sienten inseguros de si se los paguen como corresponde, existe la incertidumbre puesto que algunos han tenido experiencias negativas;

“Hay veces que se las pagan pero se las hacen como recogidas se las pagan hasta después, hay muchas empresas que así es o se lo dan por contrato y no las pagan y así, es mucha la paja (se refiere a que les dicen que se las van a pagar pero en realidad no lo hacen)” (trabajadores de la construcción, Costa Rica).

Por su parte, tal y como se menciona en los estudios teórico y empíricos la doble jornada de las mujeres sigue siendo un factor que las atraviesa y afecta como personas, el siguiente relato lo ilustra, pero esta situación se repite una y otra vez en sus relatos, salvo en el caso de las mujeres que no tienen hijos/as, las cuales por lo general tienen quehaceres domésticos en sus casas, pero su jornada no es tan extenuante y su responsabilidad tan fuerte como las que sí son mamás; así lo expresan dos de las participantes del grupo focal de comercio de Nicaragua;

“P: En cuanto al horario me he esforzado bastante porque tengo niños pequeños y tengo que mandarlos a la escuela, les hago desayuno y lo más tarde que puedo salir de la casa es a las 8 de la mañana y regreso a la casa a las 8 o 9 de la noche. Hay que aprovechar la semana, y los fines de semana hago 80 enchiladas, también trabajo con bancos ya que hago prestamos pequeños para ayudarme y no tocar el dinero de mi negocio, y doy a crédito y los 15 o los 30 [hay que pagar] ...a veces se me vienen ideas entonces hago arroz de leche para vender en el mercado para ir compensando verdad...”.

“P: Nosotras las mujeres nos vemos obligadas a trabajar en el mercado porque lo que llevan nuestros maridos no ajusta para la casa, es por necesidad. Y por eso es duro trabajar en un mercado y si nos hacemos cargo de las necesidades” (trabajadoras comercio informal, Nicaragua).

Mientras que los hombres coinciden en que ellos no realizaban quehaceres domésticos, la mayoría señaló que sus esposas se encargan de ellas, aun así, cuando pueden y no se sienten tan cansados ayudan a sus parejas en algunas labores, casi siempre los fines de semana se dedican a hacer compras y otras diligencias con sus esposas o familia. Aun así, varios de los varones a su vez señalaron su deseo de tener más tiempo para estar con sus hijos/as o esposas. Pero muchas plantearon que a veces están tan agotados que “sinceramente no me queda fuerza para eso” (obrero de la construcción).

Las jornadas de trabajo que realmente se realizan son de alrededor de 10 horas diarias, a las que hay que añadir el tiempo de transporte al trabajo, que en ocasiones, por las distancias, la baja calidad del transporte público y de las infraestructuras, las

lluvias, etc, es más de 1 hora por trayecto. En el caso de las mujeres, la doble presencia provoca jornadas agotadoras y extenuantes. En muchos casos, dados los bajos salarios, las personas se ven obligadas a prolongar sus jornadas o a tener varios trabajos simultáneamente, es el caso sobre todo de los maestros.

Salario

Sobre el salario, a pesar de que es un indicador central para analizar la precariedad o calidad del trabajo, en el grupo focal no se les preguntó por cantidades exactas. Sin embargo, al indagar sobre el tema todas las personas consideran que el salario que tienen o la ganancia que obtienen, en caso de las personas que trabajan en lo propio, es insuficiente, razón por la cual su jornada de trabajo se extiende, tal y como lo explicamos en el apartado anterior acerca de su jornada de trabajo. Consideran que hace unos años, ganaban mejor, y que eso se debe al poco trabajo que existe en sus regiones, algunos lo expresan de la siguiente forma;

“P: Antes si era muy bueno el pago, ahora es como que se tiene que conformarse con lo que le ofrecen porque trabajo no hay, entonces uno tiene que buscar la forma de ganar más y de conformarse con el salario que le dan aquí, antes era mil veces mejor el salario que ahora” (trabajadores de la construcción, Costa Rica).

M: ¿ustedes se sienten bien en este tipo de trabajo?

P: por una parte si por otra no, pero que vamos a hacer

P: lo mismo que él, tiene uno que conformarse con ceder porque el hambre hace que uno trabaje por cincuenta lempiras” (agricultores, Honduras).

“P: el trabajo está bien pero el sueldo no está bien

P: exacto

M: más o menos cuánto ganan en dólares

P: por lo menos yo porque ahí varían también los sueldos, 300 dólares por mes

P: yo como 250 por mes” (trabajadores de seguridad, El Salvador)

“P: yo tengo dos trabajos el primero es en el sector privado en un colegio y en la tarde estar en el instituto público para tener por lo menos una vida plena, por lo menos dos trabajos hay que tener, a mí me funciona gracias a Dios, de ese colegio tengo que pasar al otro inmediatamente queda a la vuelta pero lo malo

es que no almuerzo verdad, ese es mi problema y he tenido problemas de gastritis” (maestras, Guatemala).

M: “¿Qué tal el salario?”

P: no nos alcanza

P: al jornalero le dan aquí, como a nosotros nos dan 120 por todo el día de trabajo y ahora como están las cosas de carísimas, uno sufre.

P: yo, 100 lempiras

P. a veces le ofrecen a uno 80 lempiras

P. sí, hay diferencias de pago a veces le pagan 80 o 100 lempiras” (trabajadores agrícolas, Honduras).

La insuficiencia de los salarios es generalizada y, por lo general, no alcanza para cubrir el coste de la llamada cesta o canasta básica. Paradójicamente, las y los trabajadores aceptan estas condiciones y su situación como normal, lo que se explica por la forma en que se ha extendido el trabajo informal en la región. Así que, vivir el día a día, sin mayor seguridad de contar con trabajo al otro día, es una vivencia que se ha “naturalizado” y por tanto aceptado, son un claro ejemplo de ello trabajadores de la construcción, del transporte privado (informal o cuenta propia), y obreras y obreros agrícolas.

Acceso al seguro social

Otro aspecto de particular importancia en el grupo focal era saber si las personas contaban con seguro social o no. Al respecto se les pregunto si “gracias al trabajo contaban con seguro”, los datos agregados nos indican que en Guatemala, Nicaragua, Costa Rica y Panamá, la mitad o más de las y los participantes dicen contar con seguro, siendo Costa Rica quien reportó un porcentaje mayor con un 70%, mientras que en El Salvador⁵ y Honduras se muestran los porcentajes más bajos de personas con seguro social, con un 28,6% y 31% de las personas que asistieron al grupo focal.

⁵ Por ejemplo en El Salvador el 80% de las y los trabajadores carece de un trabajo formal, significa que no tienen acceso a seguro social, para dicho sector mayoritario la cobertura médica depende del Ministerio de Salud Pública. “El ministerio tiene hospitales en las grandes ciudades y clínicas en los 262 municipios del país. Pero el Ministerio de Salud Pública está en crisis, en parte debido a la leyes de patentes de medicamentos; ni siquiera el gobierno puede comprar

Quienes no están asegurados señalan varios factores al respecto: por ejemplo, si se está empezando a trabajar en sectores como la construcción, servicio de transporte privado, e incluso, en algunos casos de la industria textil no cuentan con seguro. No está claro si después de un tiempo la empresa se los dará, pues consideremos que a la vez los contratos de corto tiempo, menos de tres meses, les permite –a los empresarios- encubrir la situación, evitando asegurar a sus empleados. Varias de las obreras contaron que en caso de necesitarlo, ellas lo piden y se los dan. Relevante, sólo si lo piden, pero otras obreras de la misma fábrica plantearon que si tenían, hay así una serie de irregularidades difíciles de identificar en cada empresa, la pregunta que nos hacemos es ¿Cuántos de sus empleados/as aseguran? y ¿desde cuándo, en las empresas transnacionales dejó de ser una responsabilidad asegurar a todas/os sus trabajadores?, ¿qué mecanismos utilizan para evadir las responsabilidades que les corresponde con el personal que contratan? Ejemplificamos parte de lo que mencionamos con las trabajadoras de textil de Nicaragua:

M: Y ahora si cuando tienen ustedes dolencias, molestias o se enferman en el trabajo, ¿qué pasa?

P: Permisos no hay y si se dan permiso son solo a dos o tres personas, nada mas

P: Y te descuentan el día.

P: Ese permiso lo descuentan del salario

M: OK, ¿ tiene permiso para ir a la clínica?

P: un permiso, digamos te dan permiso a las doce y salís a las cinco. E entonces esas cuatro horas que uno no labora las descuentan y a uno le faltan.

medicinas y hay escasez, incluso entre los trabajadores asegurados” (Schuld y Guerra; 2010: 99). Coincidentemente con lo que señalan las obreras que asistieron al grupo focal, los mismos autores señalan que en muchos casos las maquiladoras deducen el coste de la seguridad social del salario de las y los trabajadores pero no pagan la cotización a la administración, situación que les deja sin acceso al servicio de salud. Algunas empresas maquiladoras tienen sus propios consultorios para evitar los hospitales públicos.

M: ¿ Es así en todos los casos?

P: Ella no ha tenido tiempo ni para hacerse un ultrasonido

P: Porque le dicen que hasta cuando vaya a parir...

P: No le dan los permisos.

M: Ustedes, ¿ están aseguradas todas?

P: Si

M: El seguro, ¿ les cubre la enfermedad?

P: Depende.

P: Algunas veces no hay medicamentos

M: Pero digamos tienen la cobertura del seguro social...

EP: Si

EP: De maternidad

EP: Si

M: El problema está más en cuando se enferman en el trabajo

P: Si

P: Entonces ustedes...

P: A veces uno dice prefiero perder el día que ir a la clínica

M: Y cuando pierden el día, ¿ les dan un castigo o nada más les rebajan el día?

P: Le quitan el incentivo de la semana que va a ganar

P: Hay veces no le dan para hacer horas extras

P: Nos quitan el séptimo

M: ¿El séptimo es?

P: El domingo no lo trabajamos pero lo pagan

M: Pero a ustedes, ¿ les pagan por semana o por mes?

EP: Por semana

M: ¿Con los incentivos?

EP: Si

Las mujeres de la industria textil en Honduras señalan prácticamente el mismo problema que en el caso nicaragüense;

M: Sandra decía que ella ya no tiene seguro.? ¿Ustedes?

P: Si, yo si

M: Seguro Social

P: Si

M: ¿Lo paga la empresa?

P: Si. [...]

*M: Si usted va al seguro y aunque le marquen las horas, ¿le rebajan las horas que ha ido?
¿Al seguro se las quitan?*

P: Rebajan el séptimo día.

M: ¿Que es el séptimo? ¿Como le el sábado o el domingo? (hablan al mismo tiempo)

M: O sea si ustedes van al seguro les quitan las horas, se los rebajan, entonces ustedes prefieren no ir al seguro? (el moderador aclara, hace resumen tde lo dicho por ellas).

P: Si.

P: Si. B bueno en veces a uno le da una media gripecita, que le pegoó y uno anda buscando y tomando pastillas para que aguante. Si, si es una emergencia, ni modo.

P: Si es una emergencia muy grande pues ya ni modo; uno tiene que ir.

Como reflexión destaquemos lo siguiente. Observamos que la mayoría de los empleos tiende a la precarización (tabla 5), en el tanto, no hay uno solo, que no cuente con algunas de los indicadores que forman parte del empleo precario. Sin embargo, el nivel de precariedad varía, y hay quienes podemos identificar como empleo muy poco precario, en el tanto solo cuentan con uno o dos indicadores, pero hay quienes están en el grupo de los empleos altamente precarios. Por supuesto, la identificación de los indicadores no corresponde a una medición de carácter cuantitativa, no podemos medir el peso, ni la intensidad del mismo, pero nos indica la cantidad de aspectos que están afectando el trabajo. En general lo que hemos podido observar es lo que señalan los estudios sociológicos con respecto al mercado trabajo, en donde observamos una tendencia a la precarización del trabajo producto de la transformación de las relaciones entre capital y trabajo (Castel; 2002), la precariedad la observamos en los grupos focales, que a su vez es coincidente con lo que señalan los estudios, en tres aspectos: la inseguridad, la inestabilidad y la insuficiencia de ingresos. Podemos agregar a su vez, que muy posiblemente, también está incidiendo en la salud de las y los trabajadores/as.

Por otra parte hay que considerar que en la región, el trabajo precario no ha sido la excepción, siendo uno de los problemas históricos los altos porcentajes de trabajo informal que han existido. La novedad y la particularidad del momento actual, es que mientras el trabajo informal continúa aumentando, el trabajo formal tiende a precarizarse producto de la reestructuración económica, la desregulación y la flexibilidad laboral. Lo que observamos así, es la tendencia a ampliar el ya existente desequilibrio de los mercados laborales, y una incapacidad estructural por parte de las y los trabajadores y de las organizaciones sindicales por detener, frenar y cuestionar de forma efectiva dicho proceso.

Género y trabajo

La división sexual de trabajo es un factor que aún hoy día sigue influyendo en las relaciones de género y explica en parte las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, tanto el ámbito de la vida productiva y la reproductiva; división que aunque clásica sigue teniendo sentido para explicar las diferencias que en el ámbito de trabajo se dan. De esta forma, notamos como la mayoría de las mujeres que participaron en los grupos focales, son madres y están casadas o viven en unión libre. Un 74% de las participantes reportaron tener hijas e hijos, la mayoría entre 1 y 4 y una minoría entre 6 y 8 (un 4%). Por su parte, los hombres coinciden en dicha tendencia, el 51% estaban casados o viven en unión libre, y el 68% tienen hijos, la mayoría reportaron tener entre uno y siete hijas/os y una minoría señaló (6%) entre ocho y once hijas/os.

Siendo la mayoría madres y padres de familia, el tema de la distribución del trabajo doméstico y el cuidado y crianza de los hijas e hijos es relevante. En general los testimonios de hombres y mujeres dan cuenta de que las mujeres que participan en el mercado de trabajo cuentan con una doble jornada, en la cual se hacen cargo de sus hijas, hijos y terceras personas que conviven con ellas. De igual forma, principalmente los fines de semana se hacen cargo de realizar actividades domésticas de toda índole – desde el aseo, compras, y atención de sus hijas/os en actividades recreativas y escolares. Mientras que durante la semana se preocupan por la elaboración de los alimentos y el cuidado de sus hijas e hijos. A su vez, las mujeres que tienen niñas y

niños muy pequeños suelen contar con el apoyo de un integrante de la familia, casi siempre su mamá, o bien, la hija mayor, las menos pagan el servicio en un centro infantil o los llevan a sus trabajos, hecho que se planteo en el caso de las vendedoras de la calle o comerciantes por cuenta propia. Al respecto, obreras de la industria textil hablan así de su tiempo;

“M: ¿Entonces tienen ratos libres?”

P: No, en la casa es el trabajo.

M: Les queda tiempo para ver novelas.

P: No ni noticias.

P: No hay tiempo

P: Nosotras vivimos desconectadas (se refieren a que no pueden ver las noticias)

P: Es cierto

M: Ustedes viven desconectadas. Si yo les preguntaría cuales son los principales candidatos para presidente

P: Eso no porque se lo ponen a uno aunque no nos guste

M: Pero desde el punto de vista de descanso, reunión, cine...

P: No nada
(Obreras de Nicaragua)

Y en Honduras las trabajadoras señalan lo mismo;

“P: A mí no me quedan ganas de ir a pasear, yo le digo yo lloro en aquella tina, somos seis y hay que hacer aquella lavada...”

[Las trabajadoras del comercio en El Salvador] lo expresan de la siguiente forma;

“M: ¿quién hace las tareas de lavado y planchado en las casas?”

P: Nosotras

M: Entonces todas lavan, aplanchan, cocinan, etc.

P: A veces los fines de semana se hacen la limpieza. Se dedica a la casa.

M: OK. Normalmente se dice que uno debe trabajar ocho horas y que debe trabajar para ser feliz. ¿Saben ustedes que es tiempo de óseo?

P: Se trata del séptimo día [...]

M: ¿ustedes cuando descansan?

P: Solo para dormir.

P: No hay hora de descanso para nosotros.

M: ¿Cuántas tiene la oportunidad de ir al cine?

P: ni lo conozco. [...]

P: Hay que trabajar para vivir eso es lo correcto eso es lo correcto, pero en El Salvador todo es vivir para trabajar.

P: Somos esclavas del trabajo

M: Ustedes consideran que son esclavas del trabajo

P: Si porque si no trabajamos no comemos

M: ¿Creen ustedes que estas condiciones de trabajo les afecta en la salud a ustedes?

P: Si, el stress".

Mientras que los varones señalan que ellos llegan a sus casas agotados de sus trabajos que son muy pesados y que entre semana prácticamente no realizan ninguna labor o trabajo. Los fines de semana es cuando más comparten con la familia en general, descansan todo lo que pueden y acompañan a sus esposas en realizar compras, gestiones o asisten con ellas a alguna actividad familiar, solo los trabajadores agrícolas señalan que el sábado y el domingo dedican una parte importante de su tiempo a estar con sus familias y a asistir a las actividades religiosas de su comunidad. Por lo general, la mayoría expresó su interés en contar con más tiempo para compartir con su familia,

y piensan que deberían, ayudar más a sus mujeres, pero que no lo hacen, solo cuando se sienten con ánimo y fuerza para ello. Las siguientes narraciones nos ilustran lo señalado:

“P: También uno llega con la plata llegar a hacer muchas vueltas, osea uno llega y tiene que ir a hacer compras, en eso tiene que andar uno ayudándole a ella, por lo menos un día de andar haciendo compras, es mas mañana tengo que ir a pagar la luz o sea no alcanza para descansar, uno tiene que llegar y hacer muchas vueltas...” (trabajador de la construcción).

“P: lo que uno desea es llegar acostarse y no hacer nada eso es lo que uno desea, el trabajo la casa es otro trabajo y uno tiene que llegar y como dice el compañero limpiar el patio a llevar a la mamá o a la señora a hacer compras a barrer o a cocinar a limpiar, bueno uno lo hace durante esos días libres, pero no son la verdad tan libres, porque siempre hay que hacer algo en la casa...” (trabajador de la construcción).

Estas observaciones sobre la distribución del trabajo doméstico coinciden con otras investigaciones que se han desarrollado tanto en América Latina como en países occidentales más desarrollados, que apuntan que el ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo no ha sido acompañado por un proceso paralelo de participación de los hombres en el trabajo doméstico: no existe así un nuevo reparto de responsabilidades de la carga doméstica (García y Oliveira; 2006 y 2007 y Piedra; 2011). Wainerman (2000) y Cerrutti (2002) plantean que las mujeres sumaron a las actividades de cuidado y crianza de hijos e hijas, al cuidado de otros integrantes de la familia, así como al trabajo doméstico, las actividades de generación de ingresos; mientras que los hombres no han sumado a sus actividades laborales las actividades domésticas o bien lo han hecho de manera muy puntual, realizando principalmente las que empatan con su trabajo laboral, por ejemplo, tareas de gestión. En el caso de los testimonios masculinos, casi todos señalan que sus actividad doméstica se reduce a la realización de compras, y de vez en cuando, realizan labores como lavar trastos, barrer, de acuerdo a lo que se le pida. Ello también coincide con recientes estudios que señalan que entre menor sea el sector económico, el nivel educativo y el ingreso al hogar, menor es la participación en las actividades domésticas y de crianza de las y los hijos (Piedra; 2011).

Por su parte, las encuestas del uso del tiempo que se han realizado en países como Uruguay, Nicaragua, España, México, Paraguay y Costa Rica, revelan que el tiempo social de las mujeres destinado al trabajo doméstico es mucho mayor que el tiempo que se dedica al trabajo remunerado o extradoméstico (Aguirre; 2005 y García y Carrasco, 2005), y que cuando las mujeres dedican una cantidad importante de tiempo al trabajo remunerado lo hacen sobre la base de una fuerte recarga en su trabajo, con la fatiga física y mental que ello implica o bien, porque no tienen hijos. El cuidado y crianza de las y los hijos continúa siendo una responsabilidad de las mujeres, sin importar las aspiraciones que ellas tengan (Piedra; 2011).

Condiciones de trabajo y efectos en la salud

Analizar las condiciones de trabajo es clave para comprender el efecto que tiene el trabajo en la salud. Los riesgos laborales amenazan la salud de las personas, pero también afectan su calidad de vida laboral y personal. Mientras que en los países ricos la exposición a riesgos laborales ha decrecido, en los países periféricos o pobres, ha aumentado; producto de la creciente industrialización, uso de sustancias y materiales químicos y cambios en la organización del trabajo (Benach y Muntaner; 2010). En este apartado vamos a referirnos a la autopercepción de las y los trabajadores con respecto a: sus condiciones de trabajo, exposición a riesgos, estado de su salud y formas de afrontamiento.

Con el fin de describir los aspectos antes mencionados hemos seguido la siguiente estrategia de organización de la información. Se construyeron dos tablas sinópticas que resumen la información obtenida por sector económico, ello permite identificar los aspectos que las y los trabajadores identifican como causantes de sus problemas de salud. Se ha considerado adecuado organizar la información por actividad económica y no por país o grupo focal, ya que hay coincidencias entre, por ejemplo, los aspectos que señalan los trabajadores de la construcción, las obreras de la maquila y los agricultores aunque vivan en distintos países. Por el contrario, se optó por separar las trabajadoras de la salud de las de la educación, así como a vendedoras formales de

las informales que, a pesar de pertenecer a un mismo grupo focal, relatan situaciones distintas en lo que a sus condiciones de trabajo se refiere. De esta forma, en las tablas se observan diez tipos de actividades económicas, producto de los doce grupos focales que se llevaron a cabo.

Condiciones de trabajo

Con respecto a las condiciones de trabajo en específico, casi todas y todos los trabajadores señalan que las mismas no son adecuadas. Obviamente, las circunstancias que enfrentan depende del tipo de actividad económica, sin embargo no hay un grupo que relate que cuentan con condiciones positivas, a pesar de que las adversidades son más extremas en unos casos más que en otros. Por ejemplo, existe una distancia entre quienes trabajan al aire libre, de quienes lo hacen en edificios y locales; e igualmente, hay distancia entre quienes trabajan en lugares con muy poca ventilación, falta de aire y luminosidad como en el caso de las vendedoras que trabajan en el mercado de Managua, de las educadoras y las enfermeras. Así que, a pesar de la particularidad de cada actividad, en general las mismas son catalogadas como negativas o con consecuencias evidentes para su salud. La tabla 6 muestra un listado de riesgos identificados que se desprenden de las condiciones de trabajo que los mismos trabajadoras/es señalaron. Podemos observar como algunos se refieren a las instalaciones, otros a factores climáticos, también al uso de sustancias y materiales, problemas ergonómicos y condiciones relacionadas al horario, siendo la psicosocial con el stress la más generalizada ya que se presentó en todos los grupos. La tabla, a su vez, nos permite identificar las personas que tienen una situación menos adversa en cuanto a sus riesgos con respecto a las que más riesgos enfrentan en su cotidianidad. De esta forma el grupo de las personas que trabajan en turismo aparecen como los que menos riesgos enfrentan, siendo el clima, en el caso de los guías turísticos su principal problema, que les ocasiona infecciones y constantes resfríos, por otra parte, quienes trabajan en el aeropuerto señalan que los horarios que tienen, les afecta en el sueño y en las relaciones familiares y personales, y consideran que ellos no son “dueños” de su tiempo.

En el otro extremo podemos ubicar aquellas actividades que más adversidades y por lo tanto peor condiciones de trabajo tienen que enfrentar, tal es el caso de las obreras de la maquila, trabajadores de la construcción, agricultores. Otro grupo sería el de las vendedoras informales o “ambulante” y personal de seguridad –vigilantes- sean del sector formal o informal, así como los transportistas –taxistas independientes o de empresa.

De acuerdo a lo que nos narran las trabajadoras de la maquila, las condiciones en los locales son. Las instalaciones no cuentan con buena luminosidad, les falta ventilación, están expuestas a altas temperatura- y a pesar de ello están sometidas a un ritmo de trabajo fuerte, desgastante y prolongado. Por su parte, a diferencia de las obreras, los trabajadores de la construcción y los agricultores deben enfrentarse a los cambios climatológicos, exposición al sol, a la humedad, a las altas temperaturas y constantes lluvias, propias del clima tropical húmedo de la región, durante largas horas de trabajo en las que no cuentan con equipo ni herramientas adecuadas que les apoyen en sus labores ni con equipos de protección personal. A su vez tienen serios problemas de carácter ergonómico propio de las labores pesadas, constante levantamiento de peso, posturas exigentes con movimientos repetitivos que en el caso de los agricultores les obliga a permanecer durante muchas horas en la misma posición, como ellos mismos expresan, el trabajo es tan “agotador que cuando llega la hora de comer, no tenemos hambre “La deshidratación, en estos casos, es muy común.

En el comercio, las mujeres que trabajan en un local preparando y vendiendo comidas o bien, solo como vendedoras, nos señalan una serie de aspectos que las enfrentan a condiciones bastante inadecuadas, nos hablan del riesgo que existe en el mercado en general en la medida en que las instalaciones eléctricas son inadecuadas, no hay ventilación, los locales son cerrados y además trabajan con cocinas de gas, así que su principal temor es que se produzca un incendio, además de posibles inhalaciones tóxicas. En muchos casos se ven obligadas a acudir llevando a sus hijos pequeños con ellas.

El problema ergonómico es uno de los riesgos identificado en casi todos los grupos. Los problemas identificados tienen relación con el trabajo que se hace en cada actividad económica: la maquila, sanidad, agricultura, construcción, transporte y seguridad; cada cual tiene su particularidad. Mientras que el principal problema en el caso de las obreras de la maquila es el movimiento repetitivo por largas jornadas, en el caso de los trabajadores de transporte y seguridad es mantenerse en una misma postura durante mucho tiempo. Las trabajadoras de la salud, señalan el levantamiento de peso y la manipulación de sus pacientes como un problema sistemático que les genera problemas de espalda, columna, cuello; los trabajadores agrícolas, permanecen largas horas en una postura forzada realizando movimientos repetitivos. Todo ello se agrava si consideramos el stress que su trabajo les genera. Excepto en el caso de los agricultores, todos los trabajadores/as de los sectores considerados en el estudio, señalan que se sienten estresados puesto que sienten presión por parte de sus empleadores así como una gran necesidad de mantener el trabajo para tener un ingreso económico por escaso que este sea.

La Tabla 7 intenta identificar las condiciones de trabajo que afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres, como hay grupos, es decir formados por hombres y mujeres (en las actividades de servicio de hotelería, seguridad y agricultura) decidimos no tomarlos en cuenta. La tabla refleja las condiciones de trabajo a los que están expuestos hombres y mujeres con la limitación de que las actividades son de distinta naturaleza. Aun así, la información es válida en el tanto las actividades que realizan cada cual, refiere a la división socio ocupacional de cada género, es decir, a actividades que por lo general sólo realizan hombres, o en su defecto solo mujeres, es decir, existe una tendencia a la masculinización o la feminización del trabajo, reflejo a su vez de la división sexual del mismo. Hecha la aclaración observemos como por el tipo de trajo que realiza cada cual, las mujeres tienden a estar expuestas a condiciones de trabajo que derivas de espacios cerrados, mientras que los hombres, les remite al espacio abierto. De acuerdo a la tabla 7, al parecer los hombres están más expuestos al uso de sustancias y materiales que les afecta su salud por la manipulación de las mismas, así como, se ven más afectados, producto de su actividad física, a factores

ergonómicos, siendo las trabajadoras de la salud y las obreras de la industria, que señalan que están expuestas a riesgos similares a los de los hombres, a pesar de la diferencia en las actividades que realizan cada cual.

Estado de salud

La información que se obtuvo de los grupos focales es general, sin embargo, con base a lo expresado en los distintos grupos podemos decir que el estado de salud auto percibido es muy variado, entre muy buena y mala, siendo el estado predominante el regular. En la tabla 8 observamos como en casi todas las actividades económicas las personas señalaron que se sienten agotadas de manera permanente producto de las largas jornadas de trabajo; y en el caso particular de las mujeres por el recargo que tienen con respecto al cuidado de sus hijos, hijas o algún familiar mayor, casi siempre la madre, que en algunos casos viven con ellas y tienen problemas de salud. Cuando se trata del cuidado de sus hijos e hijas señalan que casi no tienen tiempo para compartir con ellos/as pues el trabajo doméstico, realizar las compras y salir a trabajar fuera de casa, se lo impide. Así que, el resultado final de su percepción es sentirse “agotada, muy cansada, e incluso con dolores de cuerpo y/o cabeza”.

Salvo una que otra enfermedad, que parece ser particular y no necesariamente tiene un origen laboral, como es el caso del azúcar en la sangre, el resto de afecciones que las personas señalan, unas más leves que otras, son, en su opinión, producto de las condiciones en que trabajan. Además, señalan que existe una nula prevención, escasa atención médica, falta de seguimiento en sus tratamientos y que la automedicación es la salida rápida y más barata para enfrentar sus problemas de salud, aspecto que tratamos más adelante. La tabla 8 recoge las distintas dolencias que las y los trabajadores señalaron que tienen o que han tenido, igual que en la tabla anterior, la información está organizada por actividad económica, para identificar con mayor facilidad las enfermedades por sector y las diferencias entre un grupo y otro.

En general, lo que los trabajadores revelan es que las condiciones en las que trabajan les generan problemas diversos en su estado de salud. Los más habituales y mencionados son los producidos por las altas exigencias, las largas y agotadoras jornadas de trabajo y el temor constante a la pérdida del trabajo, que les producen agotamiento, cansancio, dolor de cabeza o de articulaciones, estrés y agobio y trastornos digestivos y del sueño. Igualmente la tensión y ansiedad que les genera la insuficiencia de los ingresos económicos para atender sus necesidades más básicas. Pero el conjunto de los problemas que manifiestan son muy variados. Desde el trabajo al aire libre con importantes exposiciones al sol, a la lluvia, o a la contaminación atmosférica, hasta los problemas relacionados con la manipulación de cargas, las posturas forzadas y los movimientos repetitivos. También son bastante mencionados y generalizados los problemas de piel.

Sentirse cansada/o, agobiada/o y agotada/o son algunos de los estados que se señalaron en la mayoría de los casos. Se presentan, algunos testimonios al respecto.

En la construcción (obreros de Costa Rica):

M: ¿Cómo se sienten?

P: Si yo no sé si es el trabajo o es la edad ya, muy cansado, ya le duele a uno toda la espalda.

P: Yo creo que lo que afecta a uno es el sol trabajando

M: O sea que si yo preguntara si el trabajo afecta su salud....

P: Al menos en la construcción al ayudante que le toca batir, carretillar, llevar la mezcla. , eEntonces al ayudante que le toca llevar donde está el maestro de obras le toca lo más duro. as dura eEso me afecta la cintura, estar carretillando todo el día, trepando en un andamio todo peligroso, la mezcla para batirla lo mas duro lo mas difícil de llevar

P:Uno tiene que llevar la mayor parte, uno hace una mezcla, y en eso que hace una mezcla dicen que estáay esta echando masilla.... Llo que es la columna

P: El sol afecta.

En la construcción (obreros de Panamá)

M: ¿el trabajo les afecta la salud de alguno de ustedes?

P: Bueno, la verdad es que trasnocharse, levantarse temprano y acostarse tarde es un trabajo duro

M: ¿Cuéntenos acá como les va con la salud en el trabajo

P: Bueno, con lo que es la salud, siempre nos dan una charla de todo lo que es el químico, o el cemento pero no es fácil.

M: ¿Qué tipo de afecciones físicas o de la salud creen ustedes que les ha generado este tipo de trabajo; eso es lo que nos interesa?,

P: Bueno, primero el cansancio, segundo a veces no tenemos las precauciones necesarias y ya sea cualquier químico o una fuerza que uno haga mal. Verdaderamente afecta las 8 horas que estás trabajando

P: Igual lo que dice el compañero que el químico y la cosa y más el cansancio que a veces uno no puede descansar de la manera que debería

P: Lo mismo el cansancio y los químicos que uno usa

P: El cansancio, porque si uno trabaja muchos días muchas horas extra, es agotador.

P: En la construcción lo que más afecta a un ayudante de albañilería es la columna, por la postura, también hay muchos químicos y no se toman las medidas

P: Si como dice la verdad hay mucho químico y nosotros hasta trabajamos con concreto y con la fuerza que tiene que hacer, trabajar con eso que te caiga en la vista, en el cuerpo

P: Bueno, en la construcción hay que tener mucha protección porque lo ponen a hacer cosas con cosas que pueden tener mucho polvo y eso afecta la respiración ... una enfermedad por el polvo, o sea hay que tener mucha protección hay que ponerse mascarilla, lentes, cascos y sin eso nos puede pasar cualquier cosa

En la industria textil (obreras de Nicaragua):

M: Nos interesa mucho esto de las condiciones de trabajo por lo que escucho y entiendo cumplir la meta es un poco...

P: Agotado

P: Agotador, agotador.

P: Si

P: Si uno tiene que quedarse en veces hasta muy tarde para cumplir la meta. A veces nos faltan 200 piezas para terminar la meta del día entonces nos dicen tiene que quedarse una hora o dos horas entonces ya no se sale a las cinco tiene que quedarse hasta las siete para poder terminar.

Transporte público, taxistas de Panamá:

M: jornadas de 12, 14 horas ¿cuál es la consecuencia?

P: Cansancio

P: Cansancio

P: Dolor de cuerpo

P: Estrés

P: También depende del área donde uno trabaja, porque por ejemplo donde yo trabajo es más fácil porque yo trabajo para el turismo, ...es un poco más fácil que los compañeros de acá de la ciudad...

M: ¿Hay otro factor que influya?

P: La falta de tolerancia por parte de todos nos afecta a que se convierta día a día más difícil trabajar en la ciudad capital y quienes se benefician de esto las gasolineras ...

M: ¿Ese estrés que les produce a ustedes en la salud?

P: Dolores musculares, presión arterial

No se aprecian diferencias llamativas entre los trabajadores del sector formal y los del informal, más allá de los que tienen que ver con la sensación de agobio y de presión, que es mucho más reportada por los formales, que se puede explicar por su relación de dependencia con un patrono.

[Atribución de causalidad entre trabajo y efectos en la salud](#)

En los grupos de discusión las y los participantes identificaron principalmente riesgos a los que están expuestos y los efectos que tiene los mismos en su salud. Las lesiones por accidente fue un tema poco tratado, y en la mayoría de los casos para referirse a los mismos narraron situaciones de las que se habían enterado o bien le había ocurrido a una persona cercana a ellos o ellas. Llama la atención la relación que establecieron ya que prácticamente ninguna de las y los asistentes han tendido acceso a espacios de formación, no se les ha dado información de como prevenir accidentes o enfermedades, y en muy pocos de los locales, existen políticas de atención y prevención, al menos, que ellas o ellos conozcan. Sólo una de las obreras señaló que en su empresa, realizaron un par de veces un simulacro en caso de incendio. Ante este panorama, llama así la atención la causalidad que ellas y ellos establecen entre trabajo y efectos en su salud. Para dar cuenta de sus experiencias y la relación que establecen en este apartado decidimos seleccionar varios ejemplos que captan a su vez las distintas actividades que realizan, de ahí la particularidad de cada situación narrada. No hacemos un recuento general de la información, sino que seleccionamos varios relatos que dan cuenta de sus vivencias cotidianas.

Consideremos el caso de los agricultores de Guatemala, hombres en su mayoría que trabajan en sus propias parcelas y como lo que cultivan no les da para subsistir recurren a las empresas agroindustriales para hacer frente a sus necesidades. Estas empresas los contratan por día, sin ningún tipo de obligación patronal y de acuerdo a las demandas que la misma requiere. En este caso ellas y ellos están expuestos al sol y trabajan ocho horas al día:

M: ¿Qué les afecta más en su trabajo?

P: El sol, obviamente

M: ¿les genera problemas en la piel por exceso de sol?

E: Claro, manchas en la piel y quemaduras

M: ¿Y qué hacen ustedes con estas quemaduras?

P: compramos crema, pero no tan fácil se quitan

M. ¿ustedes saben que la exposición al sol y esas manchas pueden dar cáncer?

P: si

M. ¿y eso les cuentan a ustedes en las empresas?

P: no solo lo sabemos

M: Bien, entonces han hablando que en la actividad de la siembra les afecta el sol, el insecticida, les da manchas, quemaduras y desmayos.

También señalan que su trabajo es muy cansado, y como se mencionó en otro momento cuentan que a veces se sienten tan agotados que no les da ganas de comer, lo cual también tiene sus consecuencias en si salud, aunque no reportaron dolencias digestivas tipo gastritis, sí hablan de la presencia de infecciones intestinales porque el agua que toman suele estar contaminada. Recordemos que en otros momentos han contado que se deshidratan y que toman agua contaminada porque la empresa no les da acceso a agua potable, tampoco cuentan con servicios sanitarios, ello contribuye a la contaminación del medio ambiente, las condiciones en este sector son realmente preocupantes:

M. ¿Padecen ustedes de parásitos?

P: Sí, la mayoría

M. Ah, y ¿cómo es que se adquieren los parásitos?

P: Por el agua a veces el agua está contaminada y uno de la sed se la toma.

M. ¿Qué hacen cuando tienen parásitos?

P: Beber pastillas...

M. ¿Qué saben ustedes?

P: Son lombrices y también como las que hay en la panza son las que hay en la piel.

Con respecto a los factores físicos señalan:

M: Pero ¿hay un detalle la posición afecta al cuerpo?

P: Exacto

M. ¿Qué afecta?

P: Con dolor de cuerpo, de cintura por andar agachados tantas horas [...]

P: Ni comemos de andar cansados.

Como ya se ha mencionado que uno de los principales problemas que identifican en general como causa de enfermedad casi todas/os es el estrés el cual fue señalado en siete de las diez actividades económicas en que se organizó la tabla 8, justamente, solo las y los trabajadores agrícolas no lo plantearon como una mal común. Las razones que dan son distintas, de acuerdo a la actividad, por ejemplo la presión que se genera en el trabajo, en las maquilas para llegar a la meta es uno de los elementos que a ellas las estresa más, genera mal ambiente y relaciones entre ellas. Quienes tienen que trabajar por cuenta propia, o se dedican a las ventas, tienen la presión y angustia de tratar de vender lo que cocinó, o bien por cumplir con su propia meta, para obtener lo que necesitan durante el día. Quienes trabajan en el transporte público igualmente necesitan ganar lo suficiente como para obtener ganancias; etc.

Por diversas razones el estrés ha sido identificado como uno de los factores que afecta en general a la mayoría de las y los trabajadores, al respecto señalan que el mismo se manifiesta de diversas formas, tienen problemas para dormir, depresión, desánimo, dolor de cabeza, angustia, nervios alterados y gastritis.

[Obreras de la maquila de Nicaragua y Honduras] señalan al respecto:

P: “A veces una hora, pero nos dicen van a entrar media hora antes no van a almorzar la hora completa porque estamos apurados y necesitamos la producción rápido. A veces nos dicen un sábado: vamos a trabajar porque necesitamos esa producción. A veces ni sueño da de tanta presión tanto stress y si no lo hacemos, en cualquier momento nos dicen mire esta despedido.

P: Se estresa una demasiado tanto que puede entrar en una depresión, a mí me ha pasado.

M: Creen que se desquitan con sus hijos/as por eso

P: No

P: No los niños no tienen culpa de lo que paso allá, si allá me pelee con mi supervisora mi niño no tiene culpa (Nicaragua).

M: ¿Qué te hace el estrés?

P: Me hace sentirme sin ganas de trabajar, ya solo llego a la casa a acostarme a dormir a veces no quiero porque llego muy cansada, desanimada (honduras)

Otra obrera cuenta al respecto:

M: A ver me interesa mucho el caso ¿qué fue lo que pasó, fue usted a emergencia y que fue lo que dijeron?

P: Que era un derrame

M: ¿Y?

P: Me inyectaron, me pusieron una inyección, me dijo que no trabajara en fábrica porque me hacía mucho daño.

M: ¿Pero usted sigue trabajando en una fábrica?

P: Claro, porque tengo que hacer el pago de todas las cosas, por eso hay que trabajar (Honduras).

Aun así, el stress no es el único factor que señalan que afectan su salud, pueden identificar otros que tienen que ver con las instalaciones y condiciones de trabajo:

M: ¿Cómo es el ambiente de trabajo?

P: Calor

P: Y estresante

M: Entonces mucho calor.

P: Sí, aquí estamos ahorita rico porque ahí es... todo mundo suda, la maquina es caliente y el montón de gente moviéndose

P: También hay pelusa

M: ¿Pelusa?

P: Es por las maquinas

M: ¿Y como hacen ustedes?... ¿están sentadas cómodamente?

P: Sentadas

P: Depende en la máquina que esté porque hay otros que están de pie

P: Por ejemplo, doña Ana Luisa, ella es empacadora y está de pie empacando y también tiene una meta de empacadora [...]

P: Nosotras nos ahogamos del calor, yo creo que por eso estoy padeciendo de dolor de espalda y en este brazo porque cuando yo llego a las nueve de la noche llego a bañarme, entonces yo creo que me está afectando, mucho calor, mucho sudo, entonces en la noche ya como a las nueve ya me voy a dar un baño porque es demasiado el calor [...]

P: Bueno yo, sí estoy padeciendo de un dolor de espalda y es este brazo, estuve como tres semanas incapacitada

M: ¿Y qué te dicen?

P: Bueno si tengo un dictamen, y como yo ya tengo quince años trabajando en la maquila, es por eso.

Las [vendedoras de la calle de El Salvador] consideran que además del clima, el exceso de sol, la lluvia, los cambios de temperatura, piensan que el stress es uno de los factores que más les afecta:

Lo primero que genera los problemas de salud que tenemos se relaciona con el stress, el estado en que usted vive en su medio, en el cual usted se desarrolla como trabajadora, ese es el mayor problema de nosotros.

[Trabajadores que dan servicio de transporte] consideran que su salud también se ve afectada por el stress y la misma postura que mantienen durante largas horas:

M: ¿Ese estrés que les produce a ustedes en la salud?

P: Dolores musculares, presión arterial

P: Ganamos peso porque la mayoría de veces lo que comemos son comidas rápidas

P: El trabajo nos causa obesidad, azúcar, nos causa colesterol, la presión, dolores de cabeza

P: Gastritis

P: Estrés y llegas a la casa y explotas y eso causa problemas con la pareja...

M: Y ¿qué hacen ustedes?

P: Aguantarse porque diay

M: Pero ante la gastritis, ¿ qué toman?

P: Yo la medicina moderna no la quiero mucho...a mí me gusta la medicina alternativa y solo la que me hace mi abuela o la que uno puede conseguir en ciertos lugares que uno verdaderamente ve los beneficios porque eso en lo personal a mí me alivia [...]

P: Uno tiene que comer todos los días y si uno está enfermo uno tiene que curarse porque el día que tú pierdes ese día no hay ganancia, en mi caso yo tengo, tuve piedras en el riñón en el año 2000 y el mes pasado volvió que me salió piedras en el riñón producto de estar sentado y estar tomando soda y cualquier cantidad de sal en la calle, porque la comida en la calle es muy condimentada. Estuve cuatro días que no trabaje. Por cuatro días nadie va a mi casa a decirme bueno aquí están los cuatro días que no trabajó, la plata tiene que estar ahí para cuando no está así [...] de algún lado tiene que salir esos días, porque yo voy a estar parado esos días yo no genero nada, no genero ganancia y encima de eso tienes que pagar las cuentas atrasadas y no te puedes dar el lujo de...

P: Porque si vas al doctor te va decir toma esto inyéctate esto y las pastillas van a valer y ahí son 80, 60 dólares...

P: Yo [para la gastritis] a veces tomo gastrigel por los gases por que como a deshoras no tengo un horario fijo y a veces tenemos que trabajar con hambre es bastante difícil y afecta la salud de verdad que sí.. Y deje de fumar por un año y medio yo creo que si me hago un autoanálisis yo creo que he vuelto a fumar cigarrillo es debido a la presión y la tensión que yo vivo recibiendo y yo trato de controlarme, pero es difícil.

Por su parte, quienes trabajan en seguridad como guardas privados o públicos consideran que sus problemas de salud se relacionan con el sol y alteraciones nerviosas, el horario de trabajo les afecta mucho así como la tensión que les genera la actividad:

M: ¿Les afecta el trabajo a ustedes?

P: Más que todo en la calle lo que nos afecta es la contaminación, el humo...

M: ¿Qué les afecta?

P: los nervios se alteran

M. ¿En qué sentido?

P: Nos afecta cuando uno no puede descansar y cuando si puede, que si se puede descansar le agarra a uno un sueño que puede dormir hasta el siguiente día y la siguiente noche. Se duerme mucho o uno no se puede dormir

M: ¿No se puede dormir de la desvelada?

P: Sí, sí, yo llego en la noche y mañana en la mañana tengo que ir a trabajar no puedo dormir.

M: a ver [Nombre]

P: Es que a veces conforme pasa el tiempo va afectando más. Con respecto al sol y a la lluvia eso va con el trabajo, en la seguridad pública uno se asolea todo el día y después le puede caer una tormenta, eso nos afecta. A veces nos da dolor de cabeza porque nos da mucho el sol, la verdad es que si con el tiempo afecta.

Mientras que en la construcción el riesgo de accidente y el trabajo físico es uno de los principales factores que afecta la salud, las [trabajadoras de la salud] consideran que a ellas les afecta mucho el tener que levantar a pacientes y el stress, por la tensión que existe cotidianamente en los hospitales o las clínicas donde trabajan:

Por su parte, [trabajadores de la construcción] expresan que la exposición al sol, lluvia y clima es un factor negativo para su salud y puede ser causante de accidentes, además el fuerte trabajo físico que se realiza en dicha actividad, con el tiempo les

genera problemas físicos como dolores de espalda, articulaciones y otras, propias de la actividad:

P: bueno, lo que nos afecta, primero que nada, es el cansancio, segundo a veces no tenemos las precauciones necesarias y ya sea cualquier químico o una fuerza que uno haga mal. Verdaderamente si afecta las 8 horas que estás trabajando bueno en la construcción hay que tener mucha protección porque lo ponen hacer tareas con cosas que pueden tener mucho polvo y eso afecta la respiración y le puede dar un tipo resfriado, no resfriado, resfriado, una enfermedad por el polvo, o sea hay que tener mucha protección hay que ponerse mascarilla, lentes, cascos y sin eso nos puede pasar cualquier cosa...

M. ¿Y en la construcción de altura de edificios?

P: lo que más es que le caiga un block a los compañeros en la cabeza que se han venido del edificio hacia abajo, que no hay una maya alrededor y una varilla que siempre se viene y se cae de arriba

M. ¿Y algún otro riesgo?

P: así como ese y cualquiera se puede caer, porque son necios el capataz les dice que usen el arnés porque ese es un riesgo de contención pero ellos por defender su trabajo [hacer mejor su trabajo] ni se acuerdan de eso...

M. ¿Cuántos de ustedes usan arnés?

P: Sí, todos

M. La empresa aseguradora se encarga de los riesgos es así. Arnés, cascos, o sea los riesgos son caerse y que le caiga encima material, electrocutarse

P: En una construcción se murieron tres compañeros hace poco, le cayó material... [narran entre todos lo sucedido].

M. ¿Qué pasa cuando un trabajador de la construcción muere por accidentes del trabajo que responde la empresa y que responde el seguro?

P: Le pagan pero si fue por negligencia de él no, no pagan.

Por su parte las [enfermeras] nos explican su situación:

P: Como decía la compañera, más que todo son demasiado pesados los pacientes y uno tiene que levantarlos y más que todo lo que se daña uno es la columna y el estrés porque a veces no tenemos personal completo o el estrés de que son tantos niños y pacientes y tenemos que ver que hacemos. Hay que darle cuidados directos a cada uno de darles hasta de comer en la boca y eso es muy desgastante y a nosotros también nos da gripe y tenemos que cubrir nuestro cuerpo tanto de nosotras como del niño pero más que todo lo que nos da es desviación de columna y en las cervicales...

Rápidamente, en este apartado se ha señalado una serie de factores que producto del trabajo incide en la salud de las y los trabajadores. A continuación en el siguiente apartado nos referiremos a cómo atiende las afecciones, se analizó de forma diferenciada qué hacen las personas que cuentan con seguro y las que no, para identificar sus prácticas y observar si hay diferencias entre una situación y otra.

Asistencia sanitaria

Con seguro social o sin seguro, las personas necesitan atender sus problemas de salud, así que a veces se coincidieron los participantes en cómo manejan esta situación. En unos casos más que en otros, las y los trabajadores señalan que suelen hacer uso del servicios públicos de atención primaria y en menor medida hospitalaria sólo en caso de necesidad, pero también utilizan otros recursos como: clínicas privadas, pago de médicos/as privados, uso cotidiano farmacéutico y medicina alternativa o mejor expresado natural (tradicional) con orientación de especialista o por transmisión cultural- en estos dos últimos casos –uso de farmacias y medicina natural, se suele hacer uso de la automedicación.

Además señalan que a veces no usaban el servicio público, aunque tengan seguro social, sea porque la empresa lo asume o bien porque cuentan con seguro voluntario, hecho que no podemos cuantificar porque en el cuestionario que se les aplicó se les preguntó “¿si gracias al trabajo está usted asegurado?” obtuvimos que un 48% dice

que sí y un 40% contestó que no. Queda la duda, cuántos de los que no están aseguradas/os por su patrono, cuentan con seguro social voluntario o privado, como se da a entender en algunos grupos focales. Aun así, lo que si podemos decir es que para el tratamiento de malestares cotidianos y de problemas crónicos consideran que el servicio social de atención a la salud es muy deficiente, que no se atienden sus dolencias de forma adecuada, que las medicinas son de poca calidad lo que prolonga el período de recuperación y que estar enferma/o es sinónimo de un menor ingreso, salvo para las y los trabajadores que laboran en el sector público. Por ello, la poca eficiencia del sistema les obliga a hacer uso del servicio privado, pues su prioridad es estar bien o al menos “funcionar” en el menor tiempo posible. Los testimonios nos permitirán ahondar en esta temática, puesto que a su vez las explicaciones muestran diversidad de experiencias al respecto. A continuación presentamos una tabla (tabla 9) en la que se dan ejemplos de distintas situaciones y problemas que tienen las personas y como confrontan los mismos, tengan o no tengan aseguro social.

Rescatemos la particularidad de la experiencia que cuentan los [pequeños productores hondureños] que a la vez trabajan en empresas de productos agrícolas no tradicionales, como es el melón. Cuentan que las mismas les contratan por día, no cuentan ni con contrato, ni con seguro social, por eso deben velar por su salud, enfrentando condiciones de trabajo adversas, como son los factores climáticos, tanto cuando trabajan en lo propio, como cuando trabajan para la empresa:

“P: Nosotros nos automedicamos

P: Sí aquí solo los “santos” porque no estamos unidos a seguros, ni nada, si consiguen [plata] para ir a pagar el seguro bien y si no, vamos al monte, de ahí sacamos muchas medicinas y así le pedimos a Dios...

P: Si cuando uno tiene una gran tos dicen que sale bueno tomar rollitos de ajino o si no el ñampi o si no el ñame.

M: Estamos hablando de medicamentos caseros, entonces está el seguro social, las clínicas o los caseros o recetarse medicinas

P: A veces hacen más las medicinas caseras que las...para la tos es el ciprés y el pizote, el naranjo agrio también...

M:¿ y eso qué es?, ¿ se hierve?

P: Sí, se hierve y se toma.

P: Bueno para la calentura hay algo que se llama sinconerito

M ¿Sinconerito?

P: Es una frutita que se come, es una frutita

P: Uno se come un sinconerito y una pastillita y suda y se le quita...

M: Me quede dudando con lo de la marihuana lo que dijo usted,

P: Yo tengo dolores terribles de la espalda, nada me lo quita [...] a mí me dijeron que comprara eso y lo moliera y le echara con eso que le dicen aguarrás

M: Aguarrás

P: Sí, aguarrás,y el alcohol, e hice el zangolotee, y que me lo untara, pero nada, pero no se quita yo con eso he luchado, pero un dolor, y eso casi me lo hecho diario hasta que se acabe el bote, porque estar buscando marihuana después hay problemas con la policía” [...].

[Mujeres obreras textiles de la maquila de Nicaragua] señalan sus dificultades para asistir al médico, a sabiendas, como lo expresan que lo ideal, correcto y necesario es ir y atenderse de forma preventiva su salud, pero tienen poco tiempo, además de que siempre está el temor de perder el salario de las horas que se ausentó y bien, que las despidan:

“P: por lo mismo que ella estaba diciendo cuando uno va ahí tiene que solicitar dos citas prácticamente, primero si va a un médico general, digamos el ginecólogo, entonces vas a consulta general y después al ginecólogo y otra cita para otro día entonces son dos días prácticamente y realmente nosotras todas las mujeres sabemos que tenemos que estar yendo a hacernos chequeos y todas estas cosas pero nos falta tiempo, como no vamos, es vienen todas esas enfermedades, cáncer de útero y cáncer de no sé que, entonces es difícil” (grupo Nicaragua).

“P: Si es lo mismo es que son días perdidos realmente si uno pide permiso se pierde prácticamente el día porque ahí son filas que hay que hacer

P: Y no tanto el día si no la falta de consideración de parte del empleador, porque quien quiere estar pidiendo permiso y además cuando uno va a la clínica te dan una cita digamos a las 9:0 de la mañana y el doctor se da el lujo de llamarte a la 11:00 de la mañana y eso nadie lo toma en cuenta.

M: Entonces es la ineficiencia del seguro social

P: Del seguro correcto

P: Vea en emergencias uno espera una media hora o una hora para que lo atiendan

P: Duran para que le tomen la presión o para que lo pesen

P: Luego hay que pedir una justificación para presentarla en el trabajo

M: Y esa justificación usted la entrega en el trabajo

P: Si, y le quitan los días, uno lo lleva para que no lo corran del trabajo

P: y una política nueva que hay en el seguro es que por ejemplo usted se va a emergencias hoy y te dan una pastilla, por ejemplo va uno con la presión mal y la mayoría de las veces te dan una pastilla y te recomienda el médico que vayas al día siguiente, para que vayas a consulta general para que terminen de hacer el chequeo y te den el resto de los medicamentos. Entonces ya no solo es un día si no dos, y eso molesta bastante porque [...] la mayoría tiene temor de volver a pedir permiso porque te pueden dar el despido”.

Si relacionamos estos datos con las condiciones de trabajo, nuestra impresión es que las condiciones de trabajo están teniendo una incidencia en la salud de las personas, lo que se observa no solo por las enfermedades de origen laboral producto del medio ambiente de trabajo, la falta de prevención y la prácticamente nula atención en la mayoría de las empresas. Hemos notado a la vez que, cuanto más pequeña es la empresa mayor es la tendencia a la desregulación. En las grandes empresas, como en el caso de la maquila y en la construcción, se constató que cuentan con atención desde la empresa. Pero la atención que prestan tiene problemas en cuanto a su calidad, y las prácticas tienden a beneficiar a la empresa y no al trabajador/a. Además, la misma

funciona como un medio que les permite bajar los costos, no como un incentivo o un servicio que les da la empresa para generar bienestar en sus empleadas/os.

Otra irregularidad que se reporta es que hay empresas que no pagan desde el inicio a sus trabajadores/as el pago de seguro, pero en caso de necesidad, les emiten su orden patronal y pagan el seguro para que puedan hacer uso del mismo.

Aun así, las empresas e instituciones que funcionan desde la economía informal dan mejores condiciones que las que se presentan en otras actividades, siendo los de cuenta propia y trabajadoras/es informales, los que tienen situaciones más precarias para atender su salud.

Por otro parte consideramos que, a sabiendas de que existen una relación entre las enfermedades que se manifiestan y las condiciones de trabajo y empleo, un factor al que hay que prestar especial atención es a las formas de afrontamiento de las y los trabajadores, las cuales son en la mayoría absolutamente precarias. Que se explican en parte por el deficiente servicio tanto de atención primaria y como hospitalaria; los cuales son considerados como ineficientes, que no prestan la atención debida, los medicamentos son de mala calidad y no son efectivos para sus dolencias, si desean curarse, necesitan comprar en las farmacias medicamentos más caros pero de mejor calidad, que les garantizan en poco días el restablecimiento de la salud, aunque sea de momentáneamente. Además, el servicio social tiene el inconveniente de que, para asistir al mismo servicio, se requiere contar con tiempo suficiente y en caso necesario ir varios días para llegar al especialista adecuado. Dicha situación opera en su contra, pues siempre existe la presión y el temor de perder el trabajo por ausentarse más de lo debido, es decir, más de lo que tolera la empresa. Además, según lo cuentan obreras de la maquila, las horas que permanecen en el seguro social, no se les paga a pesar de presentar la boleta respectiva del centro de atención. Así que, el temor a perder el trabajo las obliga a permanecer en la empresa, y atender sus malestares como puedan, hasta que el mismo derive en una situación impostergable.

Así mismo, quienes cuentan con seguro social, si tienen una enfermedad y por la misma les incapacitan, es un riesgo, ya que pueden perder el trabajo por ello. Así que, por un lado están expuestas/os a adquirir enfermedades por las condiciones medio ambientales del mismo, y por otro lado, ejercer el derecho a la atención aunque cuenten legalmente con el, les da inseguridad, pues viven con su cotidiano temor al despido, evitan hasta donde sea posible asistir al médico pues es una situación riesgosa que les expone a perder el empleo, tema recurrentemente señalado.

Analizando los distintos grupos focales, identificamos que el stress es una de las primeras dolencias identificadas. El mismo puede explicarse por distintos factores; el sentimiento de incertidumbre que les genera el trabajo, el cual no es estable, hoy están empleadas/os mañana puede que no; así como, las largas jornadas de trabajo, la mala alimentación, el poco tiempo de descanso, mala calidad del sueño e incluso en algunos casos trastorno del mismo, sensación de alerta permanente, de tensión, de búsqueda, de cumplimiento de metas y de ganancias suficiente, es parte de su cotidianidad. Sin embargo, esta sensación se exagera o desciende de acuerdo al tipo de actividad que se desarrolla, siendo el trabajo formal o informal un punto de referencia a considerar, podemos observar diferencias en las situaciones entre unos y otras.

Por ejemplo, trabajadores agrícolas (todos son pequeños propietarios que trabajan para empresas agroindustriales) y del transporte (en este grupo cinco trabajadores son taxistas independientes y seis trabajan para empresas de turismo con contrato) señalan que no cuentan con seguro social (91% y 100% respectivamente) y, aunque en ambos casos la mayoría trabaja para empresas, el salario, el tipo de contrato y su calidad de vida es más precaria en los obreros agrícolas que en los transportistas. De esta forma los taxistas cuentan con un ingreso diario que les permite ahorrar y en caso de necesidad hacer uso de dichos fondos para atender sus problemas de salud, y si pueden, en el menor de los casos pagan un seguro de salud privado.

Mientras que en el caso de los obreros agrícolas sus ingresos con costos les permite en caso de necesidad comprar algún medicamento en la farmacia, o utilizar los servicios

de atención primaria a los que tengan acceso. Pero, más allá de estas limitaciones en su caso observamos un fuerte arraigado de la medicina natural. Rescatamos este hecho con singular interés, porque en comunidades rurales y urbanas centroamericanas se hace uso de dichas prácticas en la medida en que “las medicinas populares aportan una respuesta integral a una serie de insatisfacciones, no solo somáticas, sino también psicológicas, sociales, espirituales para algunos, y existenciales para todos” (Laplantine; 1992: Aparicio; 2008) aspectos que la medicina alópata a tardado en aceptar, y ha reñido históricamente con los saberes populares con que cuentan infinidad de pueblos y que en su mayoría provienen de prácticas indígenas. A pesar de dicha referencia social, pocas veces las personas reconocen o racionalizan estas prácticas, como para objetivarlas y señalarlas, lo que explica que sólo se mencionó en el grupo de los agricultores de Honduras, que tienen una relación más cercana con sus raíces indígenas que los otros grupos, ellos expresaron el uso de sus saberes de transmisión oral en el tema de las plantas medicinales con fines terapéuticos. Sin embargo, no sabemos de la eficiencia de sus tratamientos, y pareciera ser que, en este caso, sin desmeritar el conocimiento y la efectividad probada del uso de la medicina natural en general, los agricultores de Honduras la utilizan para suplir el costo y las deficiencias en el sistema de salud.

Con respecto a las mujeres observamos que a pesar de que sus riesgos de trabajo son de distinta naturaleza, de acuerdo al medio ambiente del mismo y a las tareas que realizan obreras de la maquila y de servicios tales como venta y preparación de alimentos, en distintas actividades del sector turismo relacionadas con servicio al cliente y aerolíneas, en seguridad en actividades administrativas y de vigilancia, en educación primaria y universitaria y en el área de la salud como enfermeras, auxiliares de enfermería y atención social, la mayoría coincide en que les afecta las pocas horas de descanso con que cuentan. Situación que se explica por la extensión de su jornada de trabajo y el cuidado de hijos, hijas o terceras personas de su familia, además de la realización de tareas domésticas tales como: realizar compras y hacer comida como actividades prioritarias durante la semana y mientras que los fines de semana se dedican a trabajar en el aseo de sus casas, a hacer gestiones, compras y

otras labores. Reportan así dolencias físicas como dolores en la columna alta y media, dolores de cabeza, y del cuerpo en general, que ellas mismas relacionan con dicha situación.

Los hombres por su parte, señalan que muchas veces se sienten muy cansados, puesto que hay actividades físicamente muy demandantes – constructores, obreros agrícolas y vigilantes- pero señalan que los fines de semana se dedican principalmente a descansar y que a veces, apoyan a sus esposas, pareja o familia en alguna labor de la casa, principalmente, en la realización de las compras de los alimentos y la realización de algunas gestiones. Sus problemas de salud, suelen relacionarse de forma más directa y específica con la actividad laboral que realizan.

5. CONCLUSIONES

La información que obtuvimos ofrece la posibilidad de conocer de primera mano las condiciones de trabajo con respecto al ambiente físico, químico, biológico y ergonómico. Pero por el contrario, casi no se obtuvo información sobre las relaciones de poder y la participación en la toma de decisiones en sus puestos de trabajo, lo cual nos permitiría analizar otro ámbito de las relaciones laborales y condiciones de trabajo, como es el de la organización y gestión de la mano de obra. Aun así, sí contamos con datos sobre cómo interpretan las y los trabajadores sus condiciones de empleo, de trabajo y el efecto que tienen en su salud, así como de las estrategias de afrontamiento, referidas a cómo atienden sus problemas crónicos, sus dolencias, sus accidentes, o bien, nos relataron la experiencia de otras personas con respecto a las mismas. A su vez, como al inicio de cada sesión se pasó un pequeño cuestionario sobre las características de las personas participantes, hemos cuantificado las respuestas y ello nos permite establecer algunos aspectos interesantes relacionados con la información de cada grupo y las características personales para contrastar la información obtenida.

Con base en los testimonios que se recogieron en los 12 grupos focales llevados a cabo en seis de los países de la región, hemos obtenido información que nos permite realizar una serie de presunciones que podemos profundizar en próximas investigaciones o tal vez constatar con base en el componente cuantitativo (la encuesta) del proyecto I ECCTS, a saber:

Condiciones de empleo

Que las condiciones de empleo que analizamos en la primera parte del documento, son deficientes tanto para el sector formal e informal. En ambos casos se constatan prácticas que vulneran las condiciones laborales de las y los trabajadores. El trabajo de la economía informal se precariza más y el trabajo de la economía formal tiende a la precarización.

Que la precariedad laboral, en tanto procesos de desregulación de las empresas y las instituciones, tiende a afectar emocionalmente a las personas, generando ansiedad e inseguridad que se traduce en la sensación de estrés que expresaron la mayoría de las y los trabajadores.

Que la industria textil mantiene una organización del trabajo mixta, en donde las tareas asignadas se realizan en línea, del modo tradicional pero se integran al proceso tareas prácticas del modelo toyotista como la meta del día, de la semana o del mes, con la participación del grupo para el cumplimiento de la misma. Se dan incentivos para alcanzar metas, y se pagan incentivos al fin del mes, siempre y cuando se cumpla en estricto sentido con las metas y el tiempo laborado, todo con el fin de responder a la necesidad de la empresa, factor que tiende a generar stress y mala relación entre las trabajadoras/es. Por otra parte, estas empresas que en Centro América suelen funcionar en las zonas francas, a pesar de las prerrogativas con que cuentan en cada país, que les son favorables para su funcionamiento, han desarrollado prácticas de desregulación, para aumentar las ganancias, reduciendo el pago de garantías sociales, impuestos, y manteniendo una política de salarios bajos.

Condiciones de trabajo

Que las condiciones de trabajo exponen a las personas a espacios inadecuados, en donde incluso las empresas, instituciones y locales utilizados para las actividades comerciales, no cuentan la mayoría de las veces con condiciones de higiene básicas como el acceso de las y los trabajadores a servicios sanitarios adecuados. Algunos y algunas no tienen acceso a agua potable mientras realizan su trabajo. En otros casos se les estimula a que no consuman agua o líquidos con el fin de evitar la interrupción de su actividad laboral.

Que las y los trabajadores identifican parte de sus afecciones, malestares o enfermedades con la actividad laboral que desarrollan.

Que hay porcentajes altos de trabajadoras y trabajadores que no cuentan con seguro social, y que quienes lo tienen consideran que el servicio es deficiente, lento y que les afecta asistir al mismo por los trámites y procesos a los que debe someterse, siendo el tiempo un factor que siempre opera en su contra.

Que tener un seguro social no es garantía de que sus derechos sean respetados y por ello existe el temor a perder el trabajo en caso de ausentarse para hacer efectiva una incapacidad, o que no se les paguen las horas que se ausentó del trabajo.

Que quienes pueden hacer uso de asistencia médica, y cuentan con permiso para ello, como en el caso de los obreros de la construcción de Panamá, no les gusta ausentarse ya que dejan de percibir el bono en caso de no ir al trabajo. Consideran que la entrada económica que les representa es necesaria, dado que es una forma de redondear mensualmente un salario insuficiente. Existen diversos mecanismos por parte de las empresas para evitar que sus trabajadoras y trabajadores se ausenten por razones de salud.

Quienes del todo no cuentan con seguro social, hacen uso de los servicios de salud primario, a los cuales pueden tener acceso desde su localidad, sea porque pagan la consulta, porque pagan el seguro voluntario, o porque el mismo es accesible a la población en general. Aun así, el mismo funciona como una especie de paliativo para los problemas de su salud. Es una solución inmediata, que no atiende el problema de fondo de salud que tienen las y los trabajadores, pero es lo que tienen.

Que, en general, las personas recurren a la automedicación como primera medida para la resolución de sus problemas de salud. Acuden directamente a la farmacia en busca de medicamentos para atender sus dolencias o enfermedades.

Que hay trabajadores que, por su condición económica y/o cultural, hacen uso de la medicina natural, alternativa o tradicional.

Que hay trabajadores, como los taxistas, obreros de construcción de empresas grandes, personas vinculadas a la actividad turística, educadoras, y/o trabajadoras de la salud cuya condición económica les permite pagar servicios privados de salud cuando lo requieren, con el objetivo de reducir el tiempo de curación y con ello de reincorporarse lo antes posible a su trabajo.

Situaciones particulares de la población estudiada

Que las mujeres que laboran, tal y como se viene señalando en los estudios sobre mercado de trabajo y género, tienen una doble jornada de trabajo. El recargo que tienen les impiden contar con tiempo libre para descansar, dormir una cantidad de horas recomendadas por día, así como la realización de actividades recreativas. Todo ello piensan que afecta su salud y posiblemente aumenta la sensación de stress con la que viven.

La población joven, hombres y mujeres, aspiran a mejorar su situación laboral futura. Quienes no son responsables de familia, suelen estudiar en centros universitarios privados para obtener un título, la mayoría mujeres.

Que los salarios que obtienen en general las y los trabajadores son insuficientes, por lo que la práctica de tener más de un trabajo es común, así como hacer horas extra, o prolongar el trabajo durante horas en el caso de comerciantes por cuenta propia y de los vendedoras informales; aun así, la entrada de ingresos es insuficiente.

Que solo una minoría que no cuenta con seguro social, por razones económicas, pagan un seguro privado o voluntario al Estado para tener acceso a los servicios de salud.

Que las nuevas formas de contratación de las empresas agroindustriales, por horas, días o semana provocan que las y los trabajadores de este sector estén totalmente

desprotegidos, sin derechos, ni garantías de ningún tipo y sin cumplir normas mínimas en los lugares donde se lleva a cabo el trabajo.

6. BIBLIOGRAFIA

Aguirre, Rosario (2005) “Trabajo no remunerado y uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos”, La encuesta de Montivideo, en García, Cristina y Carrasco, Cristina El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo n° 65, 2005.

Amable M, Benach J (2000). Employment precariousness: an emerging public health problem? *Gaceta Sanitaria*;14: 418-21.

Aparicio, Alfonso (2008) *Cultura tradicional de salud y etnomedicina en mesoamérica*, Canadá, Trafford Publishing.

Artazcoz, Lucía; Benach, Joan; Borrell, Carme y Cortés, Imma (2005) Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, n° 59.

Benach, Joan y Muntaner, Carles (2010) Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global, España, Icaria Editorial.

Castel, Roberts (2002) “El estatuto del individuo y de lo colectivo frente a las transformaciones del capital y del trabajo”, charla 20 de septiembre de 2002 (mimeografiado).

Castro, Roberto (1999) “En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo” En: *Para comprender la subjetividad*. México, El Colegio de México.

Cerruti, Marcela (2002) “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires” en Wainerman, Catalina (compiladora) (2002) Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones, Argentina, Fondo de Cultura Económica y UNICEF, pp. 105-151.

García, Brígida y Oliveira, Orlandina (2007) Las familias en el México Metropolitano: visiones femeninas y masculinas, México D.F., El Colegio de México.

García, Brígida y Oliveira, Orlandina (2006) Las familias en el México contemporáneo visiones femeninas y masculinas, México D.F., El Colegio de México.

García, Cristina y Carrasco, Cristina (2005) El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo núm. 65.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2004) La prevención de riesgos en los lugares de trabajo, Guía para una intervención sindical. España, Paralelo Edición, ISTAS y Comisiones Obreras CCOO.

Marcel, Geysler (2001) “Para que el sujeto tenga la palabra: presentación y transformación de la técnica de grupo de discusión desde la perspectiva de Jesús Ibáñez. México, El Colegio de México, 2001.

Mora, Minor (2011) “El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica. En: Pacheco, de la Garza y Reygadas (coords.) Trabajos atípicos y precarización del empleo. México D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.

Piedra, Nancy (2011) Amor / desamor: relaciones de poder en las parejas y vínculos amorosos en la Costa Rica urbana contemporánea. Tesis de doctorado, El Colegio de México, México, D.F.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (Costa Rica) Cuarto Informe Estado de la Región Centroamericana en Desarrollo Humano Sostenible: Resumen/ PEN, San José C.R. – 4 ed.: Estado de la Nación 2011 Estado de la Región (2011) Programa en Estado de la Región.

Reygadas, Luis (2011) “Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda? En: Pacheco, de la Garza y Reygadas (coords.) Trabajos atípicos y precarización del empleo. México D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.

Schuld, Leslie y Guerra, René (2010) Benach, Joan y Muntaner, Carles (2010) Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global, España, Icaria Editorial.

Vives A, Vanroelen C, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J (2011). [Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health.](#) International Journal of Health Services; 41: 625-46.

Wainerman, Catalina (2000) “División del trabajo en familias de dos proveedores. Relatos desde ambos género y dos generaciones”, en: Estudios Demográficos y Urbanos, núm. 34, p.p. 149-184.

7 TABLAS

Tabla 1. Composición y distribución propuestas para los 12 grupos focales por país y sector económico.

País	Agricultura	Textiles	Construcción	Servicios	Transporte	Seguridad
Costa Rica			Hombres Formal e informal Guanacaste Peones, obreros especializados, fontaneros, albañiles, electricista, carpintero	Hombres y Mujeres Formal Guanacaste Turismo (hotelería, restaurantes, operadoras y rent car)		
Nicaragua		Mujeres Formal Maquila Tipitapa y Managua		Mujeres Informal Comercio Managua Mercados, quioscos y comedores (restaurantes y sodas)		
El Salvador					Hombres Formal e informal San Salvador Mercados, quioscos	Hombres y mujeres Formal e informal

					y comedores	San Salvador
Honduras	Hombres Formal e informal La Esperanza Intibucá Agricultura	Mujeres Formal (Maquila) San Pedro Sula				
Guatemala	Hombres y Mujeres Formal e informal Oriente, Teculután, piña y melón			Mujeres Formal Antigua Salud y Educación Personal de apoyo y maestras Público y privado		
Panamá			Hombres Formal Ciudad Panamá Peones, obreros especializados, fontaneros, albañiles, electricista, carpintero		Hombres y Mujeres Formal e informal Ciudad Panamá Taxis, autobuses, Camiones de carga	

Tabla 2. Sector económico por país y composición final de cada grupo de discusión (n=12 grupos focales y 131 participantes).

País	Actividad	Ocupación	Sector Formal/Informal	Sexo
Costa Rica Guanacaste	Construcción 11	Obreros especializados 3 Peones 4 Operario 3 Ayudante de peones 1	Informal	Hombres 11
Costa Rica Guanacaste	Servicio en hotelería 10	Guía turística 3 Recepcionista 3 Operaria tour 1 Oficinista 1 Ventas 1 Chofer 1	Formal	Hombres 5 Mujeres 5
Nicaragua Managua	Textil 15 Maquila	Operarias 15	Formal	Mujeres 15
Nicaragua Managua	Comercio 12	Comerciante 10 Ventas 1 Dependiente 1	Informal	Mujeres 12
El Salvador San Salvador	Comercio 12	Vendedora 9 Cocinera 2 Tortillera 1	Informal	Mujeres 12
El Salvador San Salvador	Seguridad 9	Vigilancia	Público 5 (mujeres) Privado 4	Hombres 4 Mujeres 5
Honduras Intibucá	Agrícola 11	Siembra y cuida 7 Limpia 2 Siembra 2	Informal	Hombres 11
Honduras Cortés	Industria textil 8	Operarias	Formal	Mujeres

País	Actividad	Ocupación	Sector Formal/Informal	Sexo
Guatemala Oriente, Teculután	Agricultura 12	Jornalero Agricultor Empacadora 6	Formal 6 Informal 6	Hombres 6 Mujeres 6
Guatemala Antigua	Salud y educación 14	Auxiliar Enfermería Profesoras Cocineras Bibliotecóloga Maestras primaria Trabajadora social Administradora	Formal	Mujeres 14
Panamá Panamá	Transporte 11	Taxista independiente Taxista turismo	Informal 5 Formal 6	Hombres 11
Panamá Panamá	Construcción 12	Peones 4 Albañil 2 Operario 4 Carpintero 1	Formal	Hombres 12

Trabajo formal: Definido para sector público y privado, tiempo definido o indefinido, con contrato (verbal o escrito), salario definido y seguro social.

Tabla 3. Resumen por país y sector formal e informal de la economía (n=12 grupos focales y 131 participantes).

País	Formal	Informal	Formal e informal
Costa Rica	Servicio en hotelería (10: 5 Mujeres y 5 Hombres) Guía turística 3, Recepcionista 3, Operaria tour 1, Oficinista 1, Ventas 1, Chofer 1	Construcción (Hombres 11) Obreros especializados 3, Peones 4 Operario 3, Ayudante de peones 1	
Nicaragua	Textil (Mujeres 15) Maquila Operarias 15	Comercio (Mujeres 12) Comerciante 10 Ventas 1 Dependiente 1	
El Salvador	Comercio (Mujeres 12)	Vendedora 9, Cocinera 2, Tortillera 1	Seguridad (Mujeres 9) Público (5 Mujeres) Privado (4 Hombres)
Honduras	Industria textil (Mujeres 8)	Agrícola (Hombres 11) Siembra y cuida 7, Limpia 2, Siembra 2	
Guatemala	Salud y educación (Mujeres 14) Auxiliar Enfermería, Profesoras, Cocineras Bibliotecóloga, Maestras primaria, Trabajadora social, Administradora	Agricultura (12: 6 Hombres y 6 Mujeres) Jornalero, Agricultor, Empacadora 6	
Panamá	Construcción 12 Peones 4, Albañil 2, Operario 4, Carpintero 1 Taxista turismo (6 Hombres)		Transporte taxista (Hombres 11) Informal -independiente 5 y 5 del sector formal

Tabla 4. Porcentaje de participantes con contrato y tipo de contrato (n=12 grupos focales y 131 participantes)..

PAÍS	CON CONTRATO	SIN CONTRATO	CONTRATO ESCRITO	CONTRATO VERBAL
Guatemala	69,2	26,2	50	19,2
El Salvador	38,1	61,9	23,8	14,38
Honduras	50	50	31,3	18,8
Nicaragua	55,6	44,4	55,6	-
Costa Rica	84,2	10,5	36,8	47,4
Panamá	59	36,4	59,1	-

Fuente: Cuestionario de información básica de los grupos focales.

Tabla 5. Trabajo precario y no precario de acuerdo a indicadores e información de las y los participantes (n=12 grupos focales y 131 participantes).

SECTOR Y ACTIVIDAD	TRABAJO NO PRECARIO				TRABAJO PRECARIO			
	Con contrato	Con seguro social	T/c. (4h) y pago de horas extra	Con sindicato	Sin contrato	Sin seguro social	8 horas y más, sin pago de h/extra	Sin sindicato
Formal:								
-Maquila textil	X	X	X			X		X
-Servicio Turismo	X	X	X		X	X		X
-Educación	X	X		X			X	
-Salud	X	X	X	X				
Informal								
Agrícola					X	X	X	
Ventas en la calle					X	X	X	
Formal e informal								
Agrícola	X	X			X		X	X
Ventas en la calle					X	X	X	X
Comercio en local	X	X		X	X	X	X	X
Construcción	X			X		X		
Transporte	X				X	X		X
Seguridad	X	X	-			X	-	X

Fuente: elaboración propia con base tabulados y utilizando indicadores que se usan para medir la precariedad en el trabajo, en este caso falta el salario, que excluimos porque no contamos con el dato exacto.

Tabla 6. Condiciones de trabajo y exposición a riesgos identificados por sector de actividad (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Riesgos identificados	Sector formal				Sector informal		Sector formal e informal				
	Servicio turismo	Textil/maquila	Servicio Educación	Servicio salud	Agrícola	Ventas calle	Agrícola Guate	Comercio local	Construcción	Transporte	Seguridad
Locales de trabajo e instalaciones :											
-Inst. eléctrica		X						X			
-Falta ventilación		X	X	X				X			
-Altas temperaturas		X	X	X				X			
-Iluminación deficiente		X						X			
-Humedad					X						
-Pisos resbaladizos		X	X				X	X			
-Instalaciones (mal estado)		X			X		X	X			
- Servicio en mal estado (o no hay)		X			X	X	X		X		X
Físicos-clima:											
Exp. al sol	X				X	X	X	X	X	X	X
Lluvia	X				X	X	X	X	X	X	X
Humedad	X				X	X	X	X	X	X	X

Tabla 7. Condiciones de trabajo y exposición a riesgos identificados por sexo y sector de actividad (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Riesgos identificados	Mujeres					Hombres		
	Maquila textil	Comercio en local	Ventas en la calle	Educación	Salud	Agrícola	Transporte	Construcción
Locales de trabajo e instalaciones :								
-Inst. eléctrica	X	X						
-Falta ventilación	X	X			X			
-Altas temperaturas	X	X		X	X			
-Iluminación deficiente	X	X		X				
-Humedad								
-Pisos resbaladizos	X	X		X				
-Instalaciones (mal estado)	X	X						
- Servicio en mal estado (o no hay)	X		X					X
Físicos-clima:								
Exp. al sol			X			X	X	X
Lluvia			X			X	X	X
Humedad			X			X	X	X

Daños o Enfermedades Señaladas	Sector formal				Sector informal		Sector formal e informal				
	Servicio turismo	Textil/maquila	Servicio educación	Servicio salud	Agrícola Honduras	Ventas calle	Agrícola Guate	Comercio local	Construcción	Transporte	Seguridad
Dolor de cabeza		X	X	X	X	X		X	X		X
Hipertensión		X									
Deshidratación					X				X		
Musculo esquelético: Dolor Columna			X	X	X				X		
-Dolor de cuello		X	X	X							
-Dolor de cintura				X	X	X					
-Dolor de cuerpo		X	X		X	X					
-Dolor de espalda		X			X				X		
-Dolor de pies		X				X					
Gastritis			X								
Manchas en la piel					X	X					
Obesidad										X	
quemaduras en la piel					X				X		
Paludismo					X						
Parásitos					X						

Daños o Enfermedades Señaladas	Sector formal				Sector informal		Sector formal e informal				
	Servicio turismo	Textil/maquila	Servicio educación	Servicio salud	Agrícola Honduras	Ventas calle	Agrícola Guate	Comercio local	Construcción	Transporte	Seguridad
Piedras en el riñón										X	
Presión										X	
Trastornos del sueño		X	X	X						X	X
Tiroides								X			
Stress	X	X	X	X		X		X	X	X	X

Tabla 9. Situaciones y problemas que tienen para atender la salud (n=12 grupos focales y 131 participantes).

Sin seguro	Con seguro
- Pueden tener salario fijo pero no tener seguro. En algunos casos cuando se puede dicen que el jefe o gerente les patrocina, ayuda a pagar el servicio médico.	- Muy general escuchar en el seguro solo se da acetaminofén, hay que buscar otras opciones.
- A veces no se usa porque el patrón está moroso y si va, lo ponen en evidencia.	- Se tiene seguro y póliza, pero si se enferman no lo utilizan por temor a perder perder el trabajo, porque hay personas a las que han despedido por problemas de salud
- No tienen pero la empresa tiene clínica	- Sí, pero el seguro social es pésimo
- No tienen del todo se las tienen que “agenciar”	- Se paga el, médico privado cuando sienten que el centro médico les atiende mal, porque no mejoran.
- Si se enferman, para no afectar su trabajo tienen que sacar de donde sea para ir al médico.	- Si les incapacitan, no la hacen porque no les pagan los días, o les quitan al menos cuatro horas
- Si es independiente, pagar el seguro es muy caro, no ganaría dinero por el pago del mismo, en esos casos van a la farmacia.	- quienes pagan el seguro de forma voluntaria hacen uso, reportan ir a las clínicas regularmente.
- Toman vitaminas para prevenir, así se enferman menos.	- el seguro solo cubre las medicinas baratas, como el paracetamol, si el producto es caro, lo tienen que comprar.
- En El Salvador dicen que pueden hacer uso del servicio de salud del gobierno, que se puede utilizar sin tener seguro social o sin que la empresa lo pague, tal como lo señala estudios que se han realizado (Schuld y Guerra; 2010).	- En la construcción en Panamá, la empresa pagan por una revisión una vez al mes, muchos no van, para no perder el día, porque no se les paga. Si uno no va le dan bonificación, prefieren ganar la bonificación.
- En Honduras, agricultores dicen que son atendidos por familiares, utilizan medicinas naturales, se auto medican porque son las recomendaciones y que suele ser mejor que las medicinas del seguro.	- No van al seguro, porque allí hay muchas enfermedades, y no se quieren contagiar, salen más enfermos de lo que entran.
- Van a servicios públicos y pagan, consideran que el mismo es muy costoso, razón por la cual antes van a la farmacia, buscar servicio médico público es lo último que hacen.	- No van por la ineficiencia, se dura mucho

Anexo:

Guía grupos focales

GUÍA DE GRUPOS FOCALES SOBRE SALUD Y TRABAJO

PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN (15 minutos)

Unos centros de estudio están interesados en conocer los principales problemas que enfrentan los y las trabajadoras de los países de América Central, con el propósito de proponer tanto a los Gobiernos como al sector empresarial, estrategias y políticas que mejoren las condiciones de los y las trabajadoras. En ese sentido, ha contratado a la empresa Borge & Asociados para realizar un estudio que incluye tanto una encuesta como efectuar un estudio cualitativo que permita profundizar sobre los temas principales del estudio.

El propósito es recoger las opiniones y percepciones que ustedes tienen sobre los temas de análisis del estudio, tratando de profundizar; es decir, captar las razones, argumentos y explicaciones que ustedes tienen con relación a las condiciones que prevalecen en el ambiente de sus trabajos en aspectos como salud, seguridad y riesgos en el trabajo.

Para ese efecto, los hemos convocado a esta reunión que consiste en una técnica de investigación social, conocida como focus group (grupo focal). Es una técnica que reúne durante una hora u hora y media a un grupo de personas para tratar un tema específico a profundidad.

Es muy importante aclarar que las opiniones y aportes de ustedes contribuirán a mejorar los propósitos y las condiciones que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras en sus respectivos trabajos en los países de la región de América Central. Es un tema que ha preocupado a las organizaciones de los trabajadores, a los Gobiernos y a centros de investigación social.

En ningún caso, las opiniones les generarán a ustedes ningún problema o consecuencia, pues son anónimas.

Para tal efecto, estaremos formulando algunas preguntas orientadoras para facilitar en esta sesión de trabajo la opinión de ustedes sobre los temas indicados.

Sus opiniones son tan importantes que vamos a grabar la conversación hoy para recordar sus opiniones. Pero, todo lo que discutamos hoy será completamente confidencial.

Por favor, hablen en voz alta para que les pueda escuchar bien en la grabación.

Que solo una persona hable a la vez, por favor, para que todos podamos escucharle bien.

Que estén cómodos todos, también. Esperemos que esta sea una experiencia muy positiva e interesante para cada uno y cada una de ustedes.

Si alguno porta su teléfono celular, agradecemos por su favor apagarlo para dedicar nuestra atención al evento.

Ahora, queremos dar la bienvenida a cada persona. Por favor, preséntense y dígnos algo sobre ustedes mismos. Su nombre, sector o actividad en la que trabajan, donde residen, actividad a la que se dedica y si desea alguna aclaración previa a la reunión estamos a su disposición.

PREGUNTAS ORIENTADORAS

Sobre las condiciones del trabajo

1. ¿Cuáles son las principales dificultades o problemas a los que se han enfrentado en el desempeño de su trabajo?
2. ¿Consideran ustedes que las condiciones de trabajo que tienen en su trabajo son seguras? Pero en primera instancia, que entienden ustedes por condiciones seguras en el trabajo? Aclarado, el término, entonces ¿cómo consideran ustedes las condiciones de seguridad en el trabajo? Favor ampliar al respecto.
3. Por lo general, el trabajo que ustedes realizan es en locales, instalaciones o bien al aire libre, y que dependiendo de las condiciones de esos lugares ustedes pueden desempeñar con mayor comodidad o incomodidad las tareas propias de su trabajo. En esos términos, si yo digo “ambiente de trabajo” que entienden ustedes por eso? Que se les viene en primera instancia a la mente? Me interesa que todos y todas opinen al respecto.
4. Y volviendo al tema del trabajo, en general ¿Qué tipo de relación laboral tiene con sus compañeros/as de trabajo? Prevalece la armonía, hay con frecuencia diferencias o conflictos? Por favor, cuéntenos al respecto.
5. Y llevando las relaciones a otro plano ¿Qué tipo de relación laboral tiene con el jefe o jefa en su trabajo?
6. Y en términos generales cómo se sienten ustedes en sus respectivos trabajos? ¿Se sienten satisfechos/as con el trabajo que realizan?
7. ¿Y qué les gustaría cambiar en su trabajo? Puede referirse a las actividades, a las instalaciones o a las relaciones con sus compañeros y compañeras.

Sobre el salario y la cobertura de las necesidades personales y familiares

8. ¿El salario o lo que reciben por su trabajo creen ustedes que es suficiente en relación con las actividades que realizan? ¿Cómo hacen ustedes para que esos ingresos les alcancen para llenar sus necesidades y las de sus familias? Y si no les alcanza, cómo hacen ustedes para cubrir las necesidades de la familia?
9. ¿Cómo se trasladan al trabajo y cuánto tiempo deben utilizar para trasladarse de su casa al centro de trabajo?

Sobre organización del tiempo y trabajo

10. ¿Cómo se organizan para atender las responsabilidades laborales y las familiares?
11. Cuando están ausentes en su casa mientras trabajan ¿quién se hace cargo de las y los hijos o personas que están bajo su cuidado?
12. Y cuando no están ejecutando el trabajo hablemos un poco sobre lo que realizan o les gustaría hacer en el tiempo de ocio? ¿Qué actividades recreativas realizan? ¿Qué actividades les gustaría hacer (que no hacen)? ¿Cada cuánto las hacen? O ¿cuánto tiempo dedican a las mismas?

Sobre el estado de salud y el trabajo

13. Y haciendo un balance general ¿Cómo se han sentido de ánimo y de salud en general, en el trabajo y fuera de este?
14. ¿Qué tipo de problemas de salud tienen ustedes? ¿Padecen alguna enfermedad o dolencia relacionada con el trabajo? Por favor, cuéntenos su situación cada uno de ustedes.
15. Ampliando sobre este tema ¿Tienen problemas crónicos de salud? ¿De qué tipo? ¿Por qué creen que se generan los mismos? ¿Ha influenciado el trabajo en los mismos?
16. Recogiendo mayor información sobre el tema ¿Cómo, dónde y cuándo ha atendido sus problemas de salud? Evalúe el nivel de resolución de sus problemas de salud.
17. ¿Cómo le afecta los problemas de salud en su vida diaria, en el trabajo y en el hogar? Mucho, poco o nada? Amplíen al respecto.
18. ¿Qué lo hace sentirse bien en el trabajo? ¿Qué tipo de actividades lo o la motivan?
19. ¿Considera que algunos de los problemas que tiene de su salud se relacionan con el trabajo o las actividades que realiza en el trabajo?

20. ¿Qué tipo de cambios le recomendaría usted a su institución o empresa (patrón o responsable) para sentirse mejor de ánimo y salud en el trabajo?

21. ¿Cómo creen ustedes que recibiría su institución o empresa (patrón o responsable) estas recomendaciones?

22. ¿Qué es lo que más le gustaría cambiar en su vida: Aspectos relacionados con el trabajo, con su familia, con su vida en general? Pensemos en situaciones ideales para cada uno o una de ustedes

Exposición a riesgos

23. ¿Cuáles consideran ustedes que son los principales riesgos de trabajo a los cuales se exponen?

24. ¿Existe de parte de la empresa o institución acciones de intervención para la eliminación o el control de dichos riesgos laborales?

25. ¿Qué aspectos del ambiente laboral consideran ustedes que le son nocivos para su salud y estado de ánimo?

26. ¿Han realizado ustedes, como trabajadores/as, demandas específicas relacionadas con los riesgos que observan o a las enfermedades que tienen? ¿Qué tipo de demandas y a quienes le han realizado las demandas? Y qué resultados han obtenido de sus demandas?

27. Si no tienen acceso a servicios de salud de la empresa o institución ¿cuentan con seguro social? ¿Cómo atienden sus problemas de salud? ¿A qué tipo de instancias recurren? ¿Cómo atiende sus problemas de salud?

28. Si tienen acceso a servicios de salud de la empresa o institución ¿cómo evalúan el mismo? ¿Están satisfechos/as? ¿Cuáles son las debilidades del mismo? ¿Qué tipo de problemas de salud puede evacuar en la empresa o institución?

Sobre la organización de los trabajadores y su participación

29. En el caso de las y los trabajadores formales: existe un sindicato u otra organización que les representa en su institución o empresa? En caso afirmativo, forman parte ustedes de esa organización? En caso negativo, porque no se ha afiliado? En caso que si está afiliado, está usted satisfecho o satisfecha con pertenecer a esa organización?

30. Conocen el tipo de actividades que desarrolla el sindicato con respecto a temas relacionados con la salud de las y los trabajadores? ¿Cuáles?

MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN Y AMABILIDAD!