

La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México

Minor MORA-SALAS y Orlandina de OLIVEIRA

El Colegio de México

Resumen

El artículo analiza la precariedad laboral de la fuerza de trabajo asalariado en Costa Rica y México. Se constata que en México la precariedad laboral está más extendida y es más severa que en Costa Rica, lo cual es resultado de factores institucionales ligados a una mayor vocación distributiva del régimen social costarricense, a su mayor apego al cumplimiento de los derechos laborales individuales y a la presencia de un sistema de regulación de los mercados laborales de mayor cobertura. Pese a estas diferencias, los factores determinantes de la precariedad laboral y el perfil de la mano de obra más vulnerable muestran grandes similitudes. Adicionalmente, se comprueba que las variables asociadas con el puesto de trabajo —tamaño, rama de actividad y grupo ocupacional— son los factores que poseen mayor poder explicativo en la materia.

Palabras clave: mercado de trabajo, empleo precario, globalización, ajuste estructural, fuerza de trabajo, inclusión laboral, Costa Rica, México.

Abstract

Degradation of salaried work force in the dawn of XXI century: Costa Rica and Mexico

This article examines the precarious employment of the salaried work force in Costa Rica and Mexico. In Mexico it is noted that job insecurity is more widespread and more severe than in Costa Rica, as a result of institutional factors linked to greater social compromise of the Costa Rican distributive scheme, the increasing attachment to the fulfillment of individual employment rights and the presence of a system of regulation of labor markets with greater coverage. Despite these differences, the determinants of job insecurity and the profile of the most vulnerable workforce, show great similarities. Additionally, it is found that the variables associated with the labor market features -job-size, industry and occupational group- are factors that have greater explanatory power in this respect.

Key words: labor market, precarious job, globalization, structural adjustment, work force, labor inclusion, Costa Rica, Mexico.

Introducción

El propósito central de este trabajo es analizar las modalidades de participación laboral de la mano de obra asalariada costarricense y mexicana, en una etapa avanzada del cambio estructural acaecido en América Latina como resultado de la adopción de políticas de liberalización económica y apertura comercial que dieron lugar a la conformación de un nuevo modelo de acumulación.

Nos preguntamos por la capacidad que exhiben los mercados de trabajo latinoamericanos contemporáneos para fomentar dinámicas de integración laboral, poniendo especial atención en lo acontecido con la fuerza laboral asalariada. Para ello construimos un índice de precariedad laboral y realizamos varios ejercicios de análisis estadístico multivariado: análisis factorial, análisis de conglomerados y regresión lineal múltiple.

También buscamos proponer un modelo analítico multidimensional que explique la precariedad laboral observada, tomando en consideración factores de índole socioindividuales, sociofamiliares, socioterritoriales y sociolaborales. Esto, con el fin de mostrar, para América Latina, la pertinencia analítica del enfoque de análisis de los mercados laborales que rescata la heterogeneidad estructural como uno de los rasgos explicativos centrales en materia de integración laboral.

En el trabajo se muestra la presencia de patrones de inclusión/exclusión laboral que trascienden las fronteras de los dos casos analizados y guardan estrecha relación con lo observado en otros estudios a nivel regional. Asimismo, se examinan las similitudes y especificidades de estos procesos en dos contextos nacionales contrastantes en materia económica, social, institucional y laboral.

En relación con las fuentes de información, en Costa Rica se emplea la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, módulo de empleo del 2004. Esta es una encuesta levantada anualmente en el mes de julio. En México se utiliza la Encuesta Nacional de Empleo de 2004, el módulo correspondiente al segundo trimestre, a efectos de tener datos que correspondan más o menos al mismo periodo.

Estructuramos el trabajo en cuatro secciones. Después de esta breve introducción, presentamos los principales contrastes y semejanzas entre los países analizados, teniendo en cuenta varios indicadores generales. En cuanto a la dinámica sociodemográfica, consideramos el tamaño y crecimiento de la población, niveles de urbanización, tasa de dependencia demográfica, esperanza de vida al nacer, las características de los hogares, entre otros. Los contrastes socioeconómicos los ilustramos con datos sobre el PIB per cápita, los niveles de pobreza y de desigualdad de ingresos, así como sobre la inserción diferencial de los países en la economía mundial. En lo referente a la dinámica general de los mercados de trabajo, reseñamos las tasas de participación económica, los niveles de desempleo, las tasas de asalarización y la composición sectorial de la población activa. Esta sección es de orden contextual y tiene un matiz descriptivo.

En la tercera sección analizamos el grado de precariedad de las condiciones laborales del empleo asalariado a partir de una serie de aspectos vinculados con cobertura de la seguridad social, estabilidad laboral, y las condiciones de remuneración de la mano de obra, todo ello con el propósito de caracterizar de manera general los patrones de inserción laboral de la fuerza de trabajo asalariada.

En la cuarta sección sintetizamos los hallazgos del análisis sobre factores explicativos de la precariedad de las condiciones laborales (sociodemográficos, socioterritoriales y sociolaborales) con base en los resultados de un ejercicio de regresión lineal múltiple.

Finalmente, incluimos una sección de conclusiones en donde reflexionamos sobre los principales resultados de la investigación. Se enfatizan hallazgos que trascienden, por su relevancia, la especificidad de los dos casos estudiados.

Dos sociedades contrastantes con elementos comunes

Rasgos productivos, sociales y demográficos

Costa Rica y México se caracterizan por la presencia de importantes contrastes. El primero es un país pequeño, con alrededor de 51 100 km² y poco más de cuatro millones de habitantes.¹ Socioculturalmente es una sociedad con limitada presencia de población indígena,² aunque de importantes contrastes culturales debido a la existencia de un contingente significativo de población afrodescendiente en el Caribe.³ Costa Rica destaca en América Latina por mostrar un nivel elevado de desarrollo social y un sistema político democrático con alto grado de estabilidad. En contraste, México es un país grande, que cuenta con 1 964 375 km² y con más de 100 millones de habitantes;⁴ se caracteriza, además, por sus marcadas disparidades regionales en materia de desarrollo productivo y social. La presencia de un contingente significativo de población indígena⁵ confiere a

¹ Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la población estimada de Costa Rica, al 31 de diciembre del 2007, fue de 4 335 308 personas. Ver <http://www.inec.go.cr>.

² Según Solano (2006) el Censo de Población del 2000 identificó un total de 63 876 indígenas, lo cual representó el 1.7 por ciento de la población censada en ese año.

³ Más importante aun que la presencia del contingente de población afrodescendiente es el crisol cultural a que dio lugar el mestizaje en la región del Caribe costarricense.

⁴ Conapo estimó el total de población mexicana a mediados de 2007 en 105 790 725 personas (ver <http://www.conapo.gob.mx/00cifras/00indicadores.htm>).

⁵ Conapo estima que a mediados del 2007 la población indígena ascendía a 13 690 334 personas, que constituyan 12.9 por ciento de la población total del país.

este país rasgos que le diferencian sustantivamente del caso costarricense. Finalmente, su sistema político, aunque estable, muestra una democracia muy frágil, que intenta abrirse espacio en el marco de un sistema en el que aún son muy evidentes los rasgos de ejercicio autoritario del poder.

Aunque en el contexto latinoamericano ambos países presentan una amplia ventaja económica y social en comparación con otros, Costa Rica aventaja a México en varios indicadores socioeconómicos y demográficos. Destacan sus niveles de pobreza, considerablemente inferiores. Mientras en México, en 2008, la proporción de personas pobres fue de 47.4 por ciento, en Costa Rica este porcentaje representó apenas 20.7; es decir, la incidencia de la pobreza en México duplica la cifra observada en Costa Rica.⁶ Asimismo, Costa Rica se ubica entre los países más igualitarios de América Latina, con un índice de Gini de 0.488 en 2002; en contraste, México se coloca como uno de los países con más elevada desigualdad en la distribución de los ingresos, con un Gini de 0.514 en el mismo año.⁷ Los niveles de mortalidad infantil⁸, la tasa de fecundidad global,⁹ tasa de dependencia demográfica¹⁰ y de analfabetismo son, de igual forma, más reducidos en Costa Rica, país que, adicionalmente, reporta una esperanza de vida al nacer¹¹ superior a la de México (véase cuadro 1).

A principios del siglo XXI es muy similar la composición de las familias de estos países. Ambos se caracterizan por mostrar proporciones elevadas de familias nucleares, aunque Costa Rica reporta una presencia ligeramente superior de familias monoparentales con jefatura femenina (Ariza y Oliveira, 2004).

⁶ Los datos de Costa Rica provienen del Instituto Nacional de Encuestas y Censos (INEC), Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM) 2008. Mientras que los de México son los datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (Coneval), Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIGH) 2008.

⁷ Si se emplean los cálculos nacionales, las diferencias son aún más acentuadas, pues el Gini de Costa Rica en el 2002 se estimó en 0.425, mientras que el de México fue de 0.48. Véase, para Costa Rica, www.inec.go.cr, y para México, www.inegi.gob.mx.

⁸ Defunciones de niños menores de un año de edad por cada mil niños nacidos vivos.

⁹ La tasa global de fecundidad es el número de hijos que en promedio tendría cada mujer de una cohorte hipotética de mujeres que durante el periodo fértil tuvieran hijos de acuerdo con las tasas de fecundidad por edades de la población en estudio y no estuvieran expuestas a riesgos de mortalidad desde el nacimiento hasta el término del periodo fértil.

¹⁰ Relación entre la suma de los grupos de población entre 0 y 14 años y de 65 años y más sobre la población de 15 a 64 años de edad.

¹¹ Es el número medio de años que viviría en promedio cada recién nacido de una cohorte hipotética sometida durante su vida a una determinada ley de mortalidad.

CUADRO 1
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS SELECCIONADOS DE COSTA RICA
Y MÉXICO (PORCENTAJES)

	Costa Rica	México
Población total 2004 (millones)	4.249	104.735
Porcentaje de población urbana 2005	62.6	76.5
Tasa mortalidad infantil	10.5	28.2
Tasa global de fecundidad 2000-2005	2.3	2.5
Porcentaje de hogares con jefatura femenina 2004	30.4	25.1
Tasa crecimiento población 2004-2005		
Total	1.9	1.4
0 a 14 años	-2.0	-3.3
15 a 59 años	15.7	13.2
60 y más años	43.3	37.7
Estructura por edad 2005		
0 a 14 años	28.4	30.8
15 a 34 años	35.4	36.5
35 a 49 años	20.2	17.9
50 a 64 años	10.3	9.6
65 y más	5.7	5.2
Tasa de dependencia demográfica 2005		
Total	51.7	56.3
Niños	43.1	48.2
Adultos mayores	8.7	8.2
Esperanza de vida (2000-2005)		
Total	78.1	73.4
Hombres	75.8	70.4
Mujeres	80.6	76.4
Porcentaje de población analfabeta de 15 años y más (2005)		
Total	3.8	7.4
Hombres	3.9	5.7
Mujeres	3.7	9.1
Porcentaje de población analfabeta de 14 a 24, 2005		
Total	1.7	1.0
Hombres	2.5	1.0
Mujeres	0.9	0.9

La definición del término 'urbano' corresponde a la utilizada en cada país.

Fuente: *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe*. Cepal, 2005.

En cuanto a las desigualdades de género, las cifras apuntan hacia diferentes direcciones. La discriminación salarial¹² de las mujeres frente a los hombres para principios del siglo XXI coloca a Costa Rica en desventaja en comparación con México, sobre todo para la población con niveles de escolaridad bajo o medio (de cero a nueve años de estudio). Pero las discrepancias se borran en los niveles superiores de escolaridad. Cuando consideramos otro ámbito de desigualdades de género, como por ejemplo el de participación política, y se emplea como indicador la proporción de mujeres en el parlamento nacional, Costa Rica supera con creces a México: 35 frente a 23 por ciento. Esta misma imagen se obtiene si se comparan los índices de desarrollo relativo al género (IDG) de ambos países, puesto que, según datos de 2004, el IDG de Costa Rica (0.823) es ligeramente superior al de México (0.795).¹³

En cuanto a la protección social de la fuerza laboral, es conocido que a diferencia de México, Costa Rica cuenta con uno de los sistemas de seguridad social de mayor cobertura en América Latina. A inicios de la década de 1940, el Estado costarricense amplió el concepto de seguridad social y tomó acciones para extender la cobertura de los sistemas de educación, salud y jubilación (Sojo, 1994). Este rasgo histórico de mayor protección social se ha mantenido incluso en el periodo de aplicación de las políticas de ajuste estructural (Treich, 2002). A principios del siglo XXI, el gasto social en Costa Rica es muy superior al de México, sea en términos de la proporción que representa del producto interno bruto o del total del gasto público (véase cuadro 2). México, por el contrario, muestra un régimen de bienestar social que ha sido caracterizado como estratificado y de cobertura media (Filgueira, 1998), con exclusiones explícitas de amplios contingentes de población. Este sistema ha sufrido notables alteraciones durante el periodo de aplicación de las políticas de ajuste estructural, ahondando la centralidad del mercado en este campo (Barba, 2004).

¹² Vistas según la proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas, de 20 a 49 años de edad que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características.

¹³ Más notorias son las diferencias en favor de Costa Rica si lo que se compara es el índice de potenciación de género (IPG) entre ambos países. En el año 2004, Costa Rica reportó un IPG de 0.664, mientras que el valor respectivo de México fue 0.584 (Estado de la Nación, 2007 y PNUD, 2006).

CUADRO 2
DATOS SOCIOECONÓMICOS SELECCIONADOS DE COSTA RICA
Y MÉXICO

	Costa Rica	México
PIB per cápita, 2004 (dólares EU año 2000)	4 337	5 916
Porcentaje de población pobre 2002		
Total nacional	20.3	39.4
Urbana	17.5	32.2
Rural	24.3	51.2
Porcentaje de población indigente 2002		
Total nacional	8.2	12.6
Urbana	5.5	6.9
Rural	12.0	21.9
Coeficiente de Gini 2002		
Nacional	0.488	0.514
Urbano	0.465	0.477
Rural	0.481	0.498
Gasto social 2002-2003		
Porcentaje del PIB	18.6	10.5
Porcentaje del gasto público	64.5	59.3

Fuente: *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Cepal, 2005.

La ausencia de protección contra riesgo de desempleo¹⁴ y la debilidad sociopolítica de las organizaciones sindicales son rasgos compartidos por ambos países. Es importante señalar que las tasas de afiliación laboral son considerablemente bajas, pues no parece sobrepasar, en ninguno de los dos casos, a 10 por ciento de la PEA¹⁵. Además, la afiliación sindical ha experimentado en ambos países reducciones significativas en el periodo de transición hacia el nuevo modelo de acumulación. Aunque no debe soslayarse la importancia que tuvo la presencia sindical en México en la construcción de su sistema político, donde los pactos corporativos fueron refrendados por las corrientes sindicales mayoritarias. Todo lo refuerza la tesis de que uno de los rasgos estructurales de los mercados de trabajo latinoamericanos es la enorme asimetría de poder entre capital y trabajo existente en estas economías (Weller, 2000).

¹⁴ Recientemente, en el 2008, en el contexto de un gobierno de izquierda se creó en el Distrito Federal el seguro de desempleo. Sin embargo, se trata de un caso particular y no de una tendencia nacional.

¹⁵ En abril del 2003, Costa Rica reporta una tasa de afiliación sindical que apenas alcanza 10.2 por ciento de la PEA. Se observan grandes diferencias por sector institucional, pues mientras en el sector privado apenas se registró 4.8 por ciento de afiliación sindical, en las instituciones del sector público los guarismos respectivos son de 45 por ciento (Benavides, 2004). En México, por su parte, la tasa de sindicalización de la PEA en 2002 fue de apenas 10 por ciento. Si se restringe el análisis de la tasa de sindicalización al sector industrial se observa una abrupta caída que va de 22.1 por ciento en 1992 a 11.6 por ciento en 2002 (Esquinca y Melgoza, 2006).

Las diferencias en cuanto a las pautas de migración internacional también son importantes: mientras Costa Rica se ha constituido en un país receptor de mano de obra migrante,¹⁶ México, al contrario, es principalmente un país expulsor de fuerza laboral.¹⁷ Esto confiere algunas diferencias a la estructura y dinámica de los mercados de trabajo. Por ejemplo, el desempleo abierto tiene mayor preponderancia en Costa Rica que en México como mecanismo de ajuste de los mercados de trabajo, sobre todo en la población con niveles bajos y medios de escolaridad (véase, cuadro 3). En México, al contrario, la emigración laboral constituye una válvula de escape que permite aliviar la presión sobre los mercados laborales locales (Alba *et al.*, 2006), la cual es complementada con una fuerte presencia del autoempleo en zonas urbanas (Pacheco, 2004).

Apesar de los contrastes socioeconómicos, demográficos e institucionales antes descritos, los niveles totales de participación económica son muy similares en ambos países; aunque las mujeres mexicanas aventajan ligeramente a las costarricenses en cuanto a su presencia en los mercados de trabajo: 36.3 frente a 33.2 por ciento en 2004. Lo anterior se debe a la mayor participación económica de las mujeres de 60 años y más en México. Nótese que los varones de la tercera edad también tienen mayor participación laboral en este último país, aspecto que pone de manifiesto las diferencias en los planes de retiro existentes en los dos países.

Adicionalmente, el autoempleo urbano está ligeramente más generalizado en México como práctica laboral que emplea la mano de obra para atemperar la falta de oportunidades de empleo en los sectores modernos de la economía, sobre todo entre las mujeres (véase cuadro 4). Costa Rica se caracteriza por una estructura ocupacional con un mayor peso de sectores medios profesionales y administrativos en comparación con México, país donde se reporta una mayor presencia de vendedores, comerciantes y trabajadores manuales. La composición de la estructura ocupacional costarricense pone de manifiesto la mayor importancia del Estado como empleador. En 2002, por ejemplo, 17.3 por ciento de los asalariados en este país estaban en el sector público, en tanto que el porcentaje para México fue de 13.2 por ciento (Cepal, 2005).

¹⁶ En Costa Rica, el flujo principal de inmigrantes proviene, desde mediados de la década de 1990, de Nicaragua. Para un análisis sobre el particular, véase Morales y Castro (2006 y 2002).

¹⁷ Escobar (2008) indica que, sólo en los cinco años recientes, un promedio anual de 500 000 personas migraron desde México hacia Estados Unidos en busca de empleo.

La degradación del empleo asalariado en los albores del.../M. MORA-SALAS y O. OLIVEIRA

CUADRO 3
DESEMPLEO JUVENIL POR SEXO Y NIVEL EDUCATIVO,
SEGÚN PAÍS (PORCENTAJES)

Desempleo juvenil (15 a 24 años) 2001	Costa Rica	México
Total	13.4	4.1
Hombres	11.9	3.6
Mujeres	16.4	5.0
Desempleo urbano y años de estudio total (2004)		
Total	6.7	4.1
0 a 5 años de educación	7.8	2.9
6 a 9 años de educación	7.7	4.3
10 a 12 años de educación	7.6	4.9
13 y más años de educación	3.8	3.7
Desempleo urbano y años de estudio, hombres (2004)		
Total	5.7	4.7
0 a 5 años de educación	7.4	4.2
6 a 9 años de educación	6.6	4.9
10 a 12 años de educación	5.8	5.4
13 y más años de educación	3.4	4.0
Desempleo urbano y años de estudio, mujeres (2004)		
Total	8.1	3.1
0 a 5 años de educación	8.6	0.8
6 a 9 años de educación	9.9	3.1
10 a 12 años de educación	10.2	4.3
13 y más años de educación	4.3	3.4

Fuente: *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Cepal, 2005.

CUADRO 4
INDICADORES CONSIDERADOS PARA LA CONSTRUCCIÓN
DEL ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL

	México	Costa Rica
Acceso a seguro social	Sí	Sí
Salario mínimo*	Sí	Sí
Estabilidad laboral	No	Sí
Contrato de trabajo escrito	Sí	No

* El estándar en México es de dos salarios mínimos; en Costa Rica, un salario mínimo.

En cuanto a la composición sectorial de la mano de obra, en 2004 solamente cerca de 15 por ciento de la población activa en ambos países se empleaba en la agricultura, haciendo evidente la gran transformación que aconteció en ambas sociedades durante la segunda mitad del siglo XX. La diferencia entre los países se deja ver al comparar la mano de obra empleada en la industria y en los servicios. Costa Rica, a diferencia de México, incorpora proporciones más importantes de fuerza laboral, en

especial femenina, en los servicios: 82.9 frente a 75.3 por ciento. Nótese, sin embargo, que en los dos países los servicios absorben alrededor de 60 por ciento de la población activa total, indicando el enorme peso que este tipo de actividades económicas ha adquirido en la estructura de los mercados laborales contemporáneos.

Estrategias de transformación económica: una ruta

Debe destacarse que a partir de que desde mediados de la década de 1980 se adoptaron políticas de ajuste estructural en ambos países, éstos optaron por una estrategia de reinserción en los mercados internacionales sustentada en la configuración de economías abiertas, con mayor preponderancia del mercado en la asignación de los factores productivos y el estímulo preferencial de las actividades exportadoras en detrimento de aquéllas dirigidas al mercado nacional. Sin embargo, hay especificidades nacionales que permiten observar resultados distintos. La más obvia es la que se deriva del propio tamaño de los mercados nacionales. Es esperable que este mero hecho marque algunas diferencias importantes en la configuración y dinámica de los mercados laborales, tanto como en las posibilidades de integración social que ofrecen.¹⁸

En términos de reestructuración económica, Costa Rica perfiló una estrategia de participación en los mercados internacionales sustentada en la atracción de industrias de base tecnológica, el fomento de la agroexportación de productos no tradicionales y el desarrollo de una economía de servicios centrada en gran medida en torno a las actividades del turismo. En contraste, los esfuerzos de reestructuración en México han dado mayor importancia a la consolidación de un sector industrial orientado a las exportaciones de productos industriales —donde la maquila constituye la punta de lanza del proceso globalizador—, aunque el turismo también ha elevado su importancia en el patrón de especialización comercial en este país. En México no ha quedado por fuera el giro hacia la producción de exportables agrícolas, aunque en esto Costa Rica ha puesto más énfasis.

¹⁸ Por ejemplo, Pérez-Sáinz y Mora-Salas (2007) sostienen la tesis de que el cambio del modelo de acumulación desencadenó un proceso de creciente dualización de la economía costarricense. Hernández-Laos y Vélásquez-Roa (2003) indican que en México la globalización ha generado una economía dualista. Por un lado, el polo globalizado, tecnológicamente desarrollado y con gran dinamismo en materia de acumulación. Por el otro, un polo atrasado, desligado de los mercados globalizados, con escasa capacidad de acumulación y tecnológicamente retrasado. Sin embargo, es posible observar, a nuestro entender, un tercer polo, venido a menos, pero aún existente. Se trataría de un segmento de actividades económicas con dinamismo productivo y tecnológico cuyo nicho central es el mercado nacional. Es claro que la emergencia de este tercer polo es posible gracias a la dimensión, nada despreciable, del mercado nacional mexicano.

No obstante que ambos países muestran una alta dependencia de la economía estadunidense, Costa Rica ha logrado diversificar sus mercados de exportación en mayor medida que México, país en el cual se acentuó la dependencia hacia la economía estadunidense después de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). A diferencia de Costa Rica, las remesas constituyen en México un elemento central de la dinámica económica nacional, lo cual exhibe una de las modalidades de participación de la economía nacional en la fase del capitalismo global¹⁹. Es decir, mientras la participación de México en los espacios globales involucra la exportación de contingentes significativos de fuerza laboral, Costa Rica atrae contingentes de mano de obra migrante de origen nicaragüense.

Cifras de 2003 muestran que las exportaciones manufactureras de México representan 81.4 por ciento del total de las exportaciones; en Costa Rica, ese porcentaje es de sólo 65.4 por ciento (Cepal, 2005a). En la estructura de las exportaciones, el peso de las industrias maquiladoras es superior en México (23.1 por ciento frente a 16 por ciento en Costa Rica, con datos de 2002), y debe destacarse que la estructura productiva mexicana sobre el particular muestra mayores niveles de diversificación en comparación con la costarricense, donde una sola empresa (Intel) es la responsable de la mayor proporción de las exportaciones industriales del país²⁰. Ambos países presentan una competitividad internacional superior al promedio de América Latina, pero Costa Rica aventaja a México en la administración empresarial y en el desarrollo institucional, entre otros rubros. Además, concurre en mercados exportadores más dinámicos y cuenta con una mayor participación de manufacturas con contenido tecnológico alto (Ros, 2004).²¹

En ambos países, la reconversión productiva agrícola muestra signos evidentes de una creciente polarización entre las actividades crecientemente globalizadas y un importante sector de economía agrícola de subsistencia

¹⁹ Para el año 2004, el Banco de México reportó un total de 16 mil 600 millones de dólares como remesas internacionales, que conformaron 2.5 por ciento del producto interno bruto y casi siete por ciento de los ingresos en cuenta corriente de ese mismo año. En el año 2003, los envíos de dinero de los emigrantes representaron alrededor de 80 por ciento de las exportaciones petroleras y 73 por ciento del superávit de la balanza comercial de las maquiladoras, al tiempo que superaron en 42 por ciento a los ingresos por concepto del turismo extranjero. Según López (2002) “El flujo de remesas provenientes de los mexicanos en el exterior se convirtió en 2001, en términos netos, en la principal fuente de divisas de México”. De acuerdo con el Banco Mundial, en el 2003 México se encontraba entre los 20 países que recibían la mayor cantidad de remesas en el mundo, siendo superado únicamente por la India (De la Rosa, Pérez y Romero, 2006).

²⁰ Intel es el gigante exportador de Costa Rica. Sus ventas al exterior representan dos décimas partes del total de exportaciones del país y casi dos terceras partes de las exportaciones industriales (Estado de la Nación, 2007).

²¹ Este elemento no debe sobreestimarse, puesto que en Costa Rica las exportaciones industriales de base tecnológica muestran una marcada concentración, como comentamos en la nota previa.

en franco deterioro. La participación de las exportaciones de bienes primarios en el total de exportaciones en los dos países es muy inferior a la de los productos industriales, pero Costa Rica aventaja a México: 34.6 frente a 18.6 por ciento. Uno de los contrastes más acentuados entre ambos países se manifiesta en las exportaciones de hidrocarburos, el valor de las exportaciones mexicanas ascendió a casi dos mil quinientos millones de dólares en 2004, en comparación con cerca de 300 millones en Costa Rica (Cepal, 2005a). Esto, claro está, es un reflejo de la distinta dotación de recursos primarios con que cuentan ambos países, aquí México destaca como país exportador de petróleo. Costa Rica, por el contrario, es un importador neto de hidrocarburos.

En suma, tanto Costa Rica como México adoptaron políticas de ajuste estructural desde mediados de la década de 1980 y se han comprometido de forma sistemática con el impulso de las reformas estructurales promovidas por el Consenso de Washington (Cortés, 2000; Villasuso, 2000). Sin embargo, Costa Rica ha adoptado una estrategia más gradualista y heterodoxa de transformación estructural que la seguida por México, lo cual ha tenido repercusiones en la dinámica de los mercados de trabajo.

La precariedad del empleo asalariado

En América Latina hay un creciente interés por el estudio de la precarización del empleo en un contexto del nuevo modelo de acumulación derivado de la apertura comercial, la liberación de los mercados, el achicamiento del Estado, la mayor atracción de inversión extranjera y el aumento de las privatizaciones (García, 2006; BID, 2004; Weller, 2000; Leiva, 2000, Marshall, 1987). Una de las principales hipótesis que subyace a varios trabajos subraya que el cambio de modelo de acumulación, la reestructuración económica y la flexibilización de las relaciones laborales han propiciado un mayor desbalance de poder en los mercados de trabajo, lo cual se ha traducido en un deterioro en las condiciones de trabajo y, por tanto, en una mayor expansión del empleo precario (Castell, 1997; Beck, 1999; Carnoy, 2001; Mora-Salas, 2009; Castillo, 2008).

En Costa Rica, en la década de 1990, estos procesos de cambio estructural desencadenaron un deterioro paulatino y diferenciado de las condiciones del empleo asalariado. En 2000, la mano de obra asalariada en empleos no precarios representaba cerca de 30 por ciento del total, y si bien la precariedad extrema era un fenómeno acotado, no se puede decir lo mismo de la precariedad baja y media (Mora-Salas, 2009). La precariedad

en Costa Rica se había extendido, aunque su severidad seguía siendo moderada. En contraste, en México se ha observado que la precariedad laboral está más extendida y alcanza niveles mayores en contraste con Costa Rica (Mora-Salas y Oliveira, 2009).

A sabiendas de que la precariedad de las condiciones laborales es un rasgo sobresaliente en ambas economías, nos interesa profundizar en las diferencias de nivel entre países y estudiar sus condicionantes. Para ello construimos inicialmente un índice sintético de precariedad laboral que permite diferenciar situaciones que oscilan entre la exclusión más severa y una mayor inclusión relativa, ya que el deterioro general de los empleos ha afectado hasta los sectores más privilegiados (Oliveira, 2006; Mora-Salas, 2009; Pérez-Sáinz, 2003).

Los indicadores utilizados para medir la precariedad en cada país presentan algunas diferencias pero apuntan en la misma dirección, esto es, condiciones de trabajo deficientes —falta de estabilidad y seguridad social— y bajos niveles salariales. En México tenemos información sobre si el trabajador cuenta con seguridad social —IMSS o ISSSTE—, con un contrato de trabajo indefinido y si gana dos o más salarios mínimos. El tener contrato indefinido nos permite captar la mayor o menor estabilidad del empleo. Para Costa Rica utilizamos, de igual forma, la información sobre la afiliación al seguro social, la estabilidad en el empleo y el ingreso percibido contrastado contra el indicador oficial de salario mínimo.

Nótese que en México utilizamos como estándar salarial, para diferenciar los niveles de precariedad, dos o más salarios mínimos en lugar de un salario mínimo como en Costa Rica. Esta decisión busca tener en cuenta las diferencias salariales entre países, así como la pérdida absoluta del poder adquisitivo que el salario mínimo ha experimentado en las tres décadas recientes (Lozano, 2007). Mientras en Costa Rica el salario mínimo en 2004 equivalía a 250 dólares, en México los dos salarios mínimos apenas alcanzan 230 dólares. Lo anterior se debe al fuerte deterioro de los salarios acontecido en México desde los años setenta (Lozano, 2007). También explica esta diferencia el hecho de que Costa Rica adoptó, desde inicios de la década de 1980, una política salarial orientada a la protección del salario mínimo (García, 1993).

Con base en estos indicadores (véase, cuadro 4 y cuadro 5) se construyó un índice de precariedad laboral, empleando el método de ‘componentes principales’ (véase cuadro 5).²² El conjunto de indicadores se aglutinaron, para Costa Rica y México, en un factor que explica altos porcentajes de

²² Para la formalización del índice de precariedad, véase el anexo estadístico.

la varianza total y en rangos muy semejantes en ambos países (56.6 por ciento en Costa Rica y 61.3 por ciento en México).

CUADRO 5
RESULTADOS DEL ANÁLISIS FACTORIAL PARA COSTA RICA Y
MÉXICO (2004). MÉTODO DE COMPONENTES PRINCIPALES

	Costa Rica	México
<i>Bondad de ajuste</i>		
KMO and Bartlett's test	0.621	0.618
Bartlett's test of sphericity		
Approx. chi-square	4 165.820193	23 304 458
Grados de libertad	3	3
Significancia	0.000	0.000
<i>Comunalidades</i>		
Tipo de contrato/estabilidad laboral ¹	0.48	0.799
Seguro social	0.65	0.772
Salario mínimo ²	0.56	0.465
<i>Factores</i>		
Número de factores ³	1	1
Eigen value 1 factor	1.698	2.036
Porcentaje de varianza explicada	56.6	67.8
<i>Pesos factoriales</i>		
Tipo de contrato/estabilidad laboral	0.70	0.894
Seguro social	0.81	0.879
Salario mínimo	0.75	0.682
Casos en análisis		
Casos válidos	11 298	100 018

¹ Contrato de trabajo escrito para México; estabilidad laboral para Costa Rica.

² En Costa Rica, el punto de corte es un salario mínimo; en México, dos salarios mínimos.

³ Punto de corte para identificar 1 factor = Eigen value mayor o igual a uno.

Fuente: elaboración propia con base en EHPM-CR 2004; ENE-México 2004.

Los índices de precariedad laboral fueron reescalados a efecto de poder establecer una misma unidad de medición que nos permitiera comparar en cuál de los dos países la precariedad laboral es más acentuada. El procedimiento para reescalar se definió en los siguientes términos:

$$I_i = \frac{x_i + |x_i^{\text{mín}}|}{|x_i^{\text{mín}}| + |x_i^{\text{máx}}|}$$

Los resultados indican que los niveles de precariedad laboral en 2004 siguen siendo mayores en México, donde la media del índice de precariedad es de 0.4936; en el caso de Costa Rica, el promedio está muy por debajo de este valor, al situarse en 0.2823. De igual manera, la dispersión es mayor en México que en Costa Rica.²³ Se observan diferencias notorias tanto entre el porcentaje de población que no muestra ninguna carencia laboral (33 por ciento vs. 46 por ciento, respectivamente), como del grupo de casos que reportan carencias extremas (30 por ciento vs. 8.6 por ciento), en favor del caso costarricense.

Para agrupar el índice de precariedad en categorías diferenciales de niveles de inclusión/exclusión laboral relativa se realizó un análisis de conglomerados, cuyo propósito central fue construir grupos que maximicen las diferencias entre categorías y la homogeneidad intracategorial. En ambos casos, el resultado sustantivo genera cuatro grupos que corresponden a diferentes niveles de precariedad. Al ordenar estos grupos según el valor promedio del índice de precariedad laboral, de manera separada para cada país, se puede construir una variable ordinal con cuatro niveles de precariedad.

De este ejercicio destaca un primer grupo de trabajadores que no presenta carencias en los indicadores analizados para calificar las condiciones laborales (no precarios). Un segundo grupo de población asalariada ocupada manifiesta carencias bajas en alguno de los indicadores, principalmente en el indicador de ingresos (precariedad baja). El tercer grupo, por el contrario, lo constituyen sujetos asalariados que presentan carencias importantes en la mayoría de los indicadores considerados (precariedad alta). Finalmente, el último grupo está integrado por la fuerza laboral asalariada que reporta carencias en todos los indicadores examinados (precariedad extrema).

Esta clasificación deja ver la polarización de la situación laboral de los trabajos asalariados en los dos países. Los no precarios representan 46.3 y 32.7 por ciento de los asalariados en Costa Rica y México, respectivamente (véase cuadro 6). En este grupo, la totalidad de los casos tiene estabilidad en el empleo, acceso al seguro social por medio del trabajo y logra alcanzar o superar el estándar salarial de referencia. En contraste, los trabajadores ligados a puestos con precariedad extrema, que representan 30 por ciento de la mano de obra asalariada en México y 8.6 por ciento en Costa Rica, exhiben carencias absolutas en todos los indicadores laborales considerados (véase cuadro 7).

²³ En México, la desviación estándar del índice de precariedad reescalado es de .413, mientras que en Costa Rica el valor respectivo es de .322.

CUADRO 6
FUERZA LABORAL ASALARIADA, SEGÚN NIVEL DE PRECARIEDAD
LABORAL, POR PAÍS (2004)

Nivel de precariedad	Costa Rica		México	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
No precario	526 430	46.3	7 879 536	32.7
Precario bajo	308 928	27.2	4 364 583	18.1
Precario alto	203 845	17.9	4 636 322	19.2
Precario extremo	98 123	8.6	7 250 406	30.0
Total	1 137 326	100.0	24 130 847	100.0

Fuente: elaboración propia con base en EHPM-CR 2004 y ENE-México 2004.

CUADRO 7
FUERZA LABORAL ASALARIADA POR INDICADOR LABORAL Y
NIVEL DE PRECARIEDAD (2004)

Indicador/país	No precario	Precario bajo	Precario alto	Precario extremo	Promedio logro
Costa Rica					
Con estabilidad laboral	100.0	92.7	79.2	0.0	85.7
Con seguro social	100.0	80.5	13.6	0.0	70.6
Con salario igual o superior al mínimo	100.0	26.7	7.2	0.0	54.8
México					
Con contrato escrito	100.0	74.0	6.4	0.0	47.3
Con seguro social	100.0	74.6	1.6	0.0	49.2
Con salario igual o superior a dos mínimos	100.0	51.4	77.9	0.0	56.9

Fuente: elaboración propia con base en EHPM-CR 2004 y ENE-México 2004.

La comparación de los niveles de precariedad del empleo asalariado entre países reafirma lo señalado con base en el valor promedio de los índices: sin lugar a dudas, en relación a México, la precariedad laboral es considerablemente inferior en Costa Rica. Este resultado era de esperarse debido a las características del país centroamericano descritas, a saber: la menor desigualdad laboral alcanzada en el pasado, la mayor capacidad del sistema político para procesar las demandas sociales y laborales y un mayor nivel de consolidación de las instituciones laborales que, aunque debilitadas, siguen proyectando su bienestar en el presente. Asimismo, muy probablemente, la adopción de una estrategia de ajuste estructural más moderada y heterodoxa permitió la adopción de políticas de compensación

social y laboral que han paliado, en parte, los efectos negativos de las políticas de ajuste estructural (Mora-Salas, 2009).

Además, incluso los trabajadores asalariados que enfrentan una situación de alta precariedad disfrutan en Costa Rica de una mayor estabilidad y seguridad social y sus salarios mínimos son considerablemente superiores a los de sus homólogos en México. Los estándares mínimos en el terreno de la seguridad social y la estabilidad laboral son, a todas luces, considerablemente mayores en Costa Rica. El único terreno donde parece que las brechas no son tan acentuadas es el relativo al logro de los estándares mínimos de ingresos. Empero, hay que prevenir al lector de una lectura mecánica de este resultado, ya que el salario mínimo costarricense duplicaba en 2004 al mexicano, como ya se indicó previamente.

Un matiz emerge si se consideran los contrastes de cobertura de los estándares mínimos analizados por sexo para ambos países (véase cuadro 8). En Costa Rica, los promedios generales de cobertura de ambos sexos son muy similares, con una ligera diferencia en acceso a puestos de trabajo estables en favor de las mujeres y una mayor presencia relativa de hombres en puestos con remuneraciones que alcanzan o superan el estándar de un salario mínimo mensual. En contraste, en México sí parece observarse un comportamiento de género diferenciado, con mujeres “maximizando” el acceso a puestos estables y con seguridad social en mayor proporción que los hombres y estos últimos “privilegiando” el acceso a puestos donde los salarios igualen o superen el umbral de dos salarios mínimos mensuales. En qué medida esto es el resultado de acciones deliberadas de los agentes laborales o más bien una consecuencia derivada de la propia configuración y dinámica de los mercados de trabajo es un tema que requiere ser explorado detenidamente en futuros trabajos.

Las cifras disponibles para 2004 muestran claramente que en ambos países la mano de obra juvenil presenta una situación laboral de mayor vulnerabilidad que la adulta (véase cuadro 9); en el caso de los varones de 12 a 17 años, la situación es dramática. En ambos países sólo tres de cada 100 jóvenes trabajadores asalariados logra acceder a un empleo que cumple simultáneamente con los estándares laborales mínimos analizados. La diferencia estriba en que, en México, la precariedad extrema está más extendida en este grupo, toda vez que tres cuartas partes de estos trabajadores acceden a puestos que califican como precarios extremos, mientras que en Costa Rica en este nivel de precariedad laboral se encuentra poco menos de la mitad los trabajadores de este grupo de edad.

CUADRO 8
NIVEL DE PRECARIEDAD LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO
ASALARIADA, POR SEXO (2004)

País/grupo de edad	No precario	Precario bajo	Precario alto	Precario extremo	Total
Costa Rica					
<i>Hombres</i>					
Con estabilidad laboral	0.0	92.0	74.5	100.0	84.6
Con seguro social	0.0	77.2	16.0	100.0	70.8
Con salario igual o superior al mínimo	0.0	30.8	9.6	100.0	56.8
<i>Mujeres</i>					
Con estabilidad laboral	0.0	94.2	86.5	100.0	87.6
Con seguro social	0.0	87.3	10.0	100.0	70.2
Con salario igual o superior al mínimo	0.0	18.5	3.5	100.0	51.1
México					
<i>Hombres</i>					
Con contrato escrito	0.0	69.2	4.3	100.0	45.4
Con seguro social	0.0	72.3	11.1	100.0	47.4
Con salario igual o superior al mínimo	0.0	58.5	84.6	100.0	61.2
<i>Mujeres</i>					
Con contrato escrito	0.0	82.1	12.7	100.0	50.8
Con seguro social	0.0	78.3	29.1	100.0	52.4
Con salario igual o superior al mínimo	0.0	39.6	58.1	100.0	48.9

Fuente: elaboración propia con base en EHPM-CR 2004; ENE-México 2004.

En el otro grupo de edad extremo —trabajadores de 60 años y más— la relación se invierte. En este grupo la mayor vulnerabilidad laboral la sufren los trabajadores costarricenses en comparación con los mexicanos; la proporción de trabajadores mexicanos de este grupo que acceden a empleos no precarios duplica a la reportada en Costa Rica. No obstante, entre los afectados por la precariedad laboral, la intensidad es mayor en México, ya que casi la mitad de trabajadores de este grupo de edad accede a empleos precarios extremos, siendo que en Costa Rica el dato correspondiente es de dos décimas partes.

CUADRO 9
NIVEL DE PRECARIEDAD LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO
ASALARIADA, POR GRUPO DE EDAD (2004)

País/grupo de edad	No precario	Precario bajo	Precario alto	Precario extremo	Total
Costa Rica					
12 a 17	3.1	5.8	44.9	46.3	100.0
18 a 24	31.5	29.6	25.7	13.2	100.0
25 a 29	53.7	28.1	13.8	4.3	100.0
30 a 59	53.0	26.9	14.1	6.0	100.0
60 y más	11.7	12.5	57.6	18.2	100.0
México					
12 a 17	3.1	7.5	16.2	73.3	100.0
18 a 24	20.5	20.0	22.5	37.0	100.0
25 a 29	35.2	19.5	21.2	24.0	100.0
30 a 59	40.7	18.4	17.9	23.0	100.0
60 y más	21.7	13.7	16.7	47.8	100.0

Fuente: elaboración propia con base en EHPM-CR 2004; ENE-México 2004.

En general, se observa un patrón muy claro, pues en la mayoría de los grupos de edad la proporción de trabajadores no precarios es superior en Costa Rica, la única excepción corresponde al grupo de mayor edad antes citado. Acontece lo contrario en materia de precariedad extrema, exhibiendo México una mayor proporción de trabajadores en esta categoría. Esto permite concluir que en México la precariedad laboral está más extendida y es más intensa que en Costa Rica. Si bien los datos observados se refieren a un año correspondiente al primer lustro del siglo XXI (2004), puede argumentarse que son el resultado de tendencias históricas de orden estructural, ya que no hay diferencias sustantivas con hallazgos obtenidos del análisis de otros años (Mora-Salas, 2009; Oliveira, 2006).

Determinantes de precariedad laboral

El estudio de los factores que repercuten sobre la mayor o menor precariedad de los empleos ha recibido la atención de varios autores. Se ha documentado, por ejemplo, que el tamaño de la localidad de residencia, la edad y sexo de los jóvenes son algunos de los factores que explican en parte la mayor

o menor precariedad de los empleos de los jóvenes en los años noventa en México (Navarrete-López, 2001). Mora-Salas (2009) muestra que para entender mejor los mecanismos que exponen a los trabajadores a distintos grados de precariedad laboral es fundamental tener en cuenta, además del contexto rural-urbano y regional, las características de los puestos de trabajo —sector de actividad, ocupación, tamaño de la empresa—, así como los rasgos familiares e individuales de los trabajadores. Oliveira (2006), a su vez, analiza el perfil de los jóvenes con empleos precarios y no precarios, al igual que los factores que explican las condiciones críticas de ocupación de los asalariados y no asalariados, teniendo en cuenta la importancia de los factores estructurales, familiares e individuales. Otros autores (García y Oliveira, 2001a; Contreras Molotla, 2003; Castillo, 2008), utilizando estrategias multidimensionales, procuran explicar las variaciones en la calidad de los empleos, en los niveles de ingresos o en la vulnerabilidad de los trabajadores.

Nuestro propósito en esta sección es someter a prueba la hipótesis de que, entre el conjunto posible de predictores de la precariedad laboral, las variables asociadas con la dinámica del mercado laboral —tamaño de establecimiento, rama de actividad y grupo de ocupación— son las que tienen mayor poder explicativo. La razón de la preponderancia de los actores laborales deriva del hecho de que la precariedad laboral es un fenómeno que responde a la lógica de reestructuración que emplean las empresas para lidiar con las consecuencias del cambio de modelo de desarrollo.

Recurrimos al análisis de regresión lineal múltiple para someter a prueba esta hipótesis. El modelo definido (véase anexo 2) establece que la precariedad laboral se explica por factores que actúan tanto del lado de la oferta —edad, sexo, posición en el hogar, estado civil y nivel de cualificación del recurso humano aproximado, aquí a partir de una visión credencialista de la educación— como de la demanda —rama de actividad, tamaño de establecimiento, grupo ocupacional, jornada laboral—, y también se ha considerado lo referido a la especificidad de los mercados laborales regionales, en razón de las grandes diferencias existentes —en materia de estructura productiva, desarrollo social y dinámicas de acción colectiva— en los mercados de trabajo al interior de los dos países analizados.

El análisis de los resultados del modelo de regresión (véase cuadro 10) propuesto explica, en ambos casos, una importante proporción de la varianza del índice de precariedad laboral, aunque el poder predictivo de las variables consideradas es más elevado en el contexto mexicano. En Costa Rica, la capacidad explicativa del modelo fue de 45 por ciento, mientras

que en México fue de 56 por ciento.²⁴ Las diferencias observadas en el coeficiente de determinación ajustado en ambos países probablemente se relacione con las especificidades de los mercados de trabajo a nivel país. La información indica que estas particularidades podrían ser mayores en el caso costarricense, lo cual podría estar asociado a factores no considerados en nuestro análisis, específicamente, elementos que dan cuenta del poder de regulación de las instituciones laborales.

Los resultados del análisis de regresión corroboran que los rasgos de la estructura productiva —tamaño de la empresa, sector de actividad y jornada laboral— son fundamentales en la explicación del grado de precariedad del empleo asalariado en los dos casos de estudio. Su importancia supera, en ambos países, a la de la escolaridad de la mano de obra, una vez controladas las diferencias derivadas del sector productivo, la dinámica regional de los mercados, los rasgos familiares y los atributos “individuales” de la mano de obra asalariada. Este resultado es consistente con lo observado en otros estudios para México (Oliveria, 2006), Costa Rica (Mora-Salas, 2009) y Panamá (Castillo, 2008), indicando que se estaría ante una conclusión que podría tener un rango de validez regional, en el marco de una teoría aún por desarrollar sobre la reconfiguración de los mercados regionales en el contexto de la globalización.

Es importante comentar que las semejanzas en el poder explicativo de los rasgos derivados de las características del puesto de trabajo y de los niveles de cualificación de la fuerza laboral son notorias en ambos países. Si se ordenan las variables por su contribución neta a la explicación de la varianza del índice de precariedad laboral se observa que las asociadas con el tamaño del establecimiento aparecen en ambos países en las cinco primeras posiciones. También se incluye en este grupo, en ambos países, lo referido a la jornada laboral parcial (menos de 35 horas). En el caso de México, la quinta posición la ocupa trabajar en el sector agrícola, mientras que en Costa Rica esta posición corresponde a pertenecer al grupo de edad más joven de la mano de obra (12 a 17 años). Es importante observar que en ningún caso las variables que miden el efecto de educación logran situarse en el grupo de factores de mayor incidencia en la explicación de la precariedad laboral. Esto permite subrayar que el efecto neto del capital humano es menor que el derivado de la heterogeneidad laboral, al menos en contextos donde la heterogeneidad productiva continúa siendo un rasgo característico de la dinámica y configuración de los mercados de trabajo.

²⁴ Nos referimos al R^2 -ajustado en ambos casos.

CUADRO 10 A
FACTORES EXPLICATIVOS DEL ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL DE LA MANO
DE OBRA ASALARIADA EN COSTA RICA (2004)

Variable	Coeficiente β	Coeficiente β estandarizado	Sig.
(Constante)	0.249		0.000
<i>Grupo de edad</i> ¹			
Grupo de 12 a 17 años	0.245	0.128	0.000
Grupo de 18 a 24 años	0.085	0.109	0.000
Grupo de 30 a 59 años	0.012	0.019	0.056
Grupo de 60 años y más	0.062	0.030	0.000
Sexo mujer	0.005	0.007	0.391
Jefe de hogar	-0.038	-0.058	0.000
Estado civil casado/unido	-0.024	-0.037	0.000
<i>Nivel educativo</i> ²			
Primaria o menos	0.040	0.061	0.000
Secundaria básica*	0.018	0.020	0.024
Universidad	-0.022	-0.029	0.003
<i>Región</i> ³			
Región menos desarrollo	0.021	0.025	0.009
Región más desarrollo	0.009	0.013	0.199
<i>Tamaño de establecimiento</i> ⁴			
Establecimiento de un asalariado	0.165	0.108	0.000
Establecimiento pequeño (dos a cinco trabajadores)	0.121	0.153	0.000
Establecimiento grande**	-0.109	-0.167	0.000
<i>Rama de agricultura</i> ⁵			
Rama agricultura	0.063	0.066	0.000
Rama construcción	0.088	0.066	0.000
Rama servicios distributivos	-0.006	-0.007	0.460
Rama servicios de esparcimiento	0.026	0.018	0.023
Rama servicios financieros y sociales	-0.039	-0.053	0.000
Rama servicios personales	0.021	0.021	0.041
<i>Grupo de ocupación</i> ⁶			
Grupo profesionales, directivos y técnicos	-0.057	-0.086	0.000
Grupo de vendedores	-0.007	-0.008	0.400
Grupo manual no calificado	0.083	0.114	0.000
<i>Horas trabajadas por semana</i> ⁷			
Trabaja menos de 35 horas semanales	0.193	0.211	0.000
Trabaja más de 48 horas semanales	-0.005	-0.007	0.341
R ² -ajustado	0.460		
F	390.500	Sig. F	0.000
N	11 871		
<i>Condition index</i>	18.6		

¹ Grupo de comparación es el comprendido entre 25 y 29 años.

² Grupo de comparación secundaria.

³ Grupo de comparación región de desarrollo intermedio.

⁴ Grupo de comparación empresa mediana.

⁵ Grupo de comparación rama industria.

⁶ Grupo de comparación manual calificado.

⁷ Grupo de comparación trabaja jornadas entre 35 y 48 horas semanales.

* Comprende del primer al tercer año de estudios secundarios.

** En México, el grupo comprende asalariados de empresas con 50 y más trabajadores; en Costa Rica, empresas con 20 y más trabajadores.

Fuente: elaboración propia con base en EHPM-CR 2004.

La degradación del empleo asalariado en los albores del.../M. MORA-SALAS y O. OLIVEIRA

CUADRO 10 B
FACTORES EXPLICATIVOS DEL ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL DE LA MANO
DE OBRA ASALARIADA EN MÉXICO (2004)

Variable	Coeficiente β	Coeficiente β estandarizado	Sig.
(Constante)	0.550		0.000
<i>Grupo de edad</i> ¹			
Grupo de 12 a 17 años	0.144	0.083	0.000
Grupo de 18 a 24 años	0.055	0.054	0.000
Grupo de 30 a 59 años	-0.027	-0.032	0.000
Grupo de 60 años y más	0.052	0.024	0.000
Sexo mujer	0.027	0.032	0.000
Jefe de hogar	-0.034	-0.041	0.000
Estado civil casado/unido	-0.022	-0.026	0.000
<i>Nivel educativo</i> ²			
Primaria o menos	0.045	0.050	0.056
Secundaria básica*	-0.033	-0.004	-0.005
Universidad	-0.052	-0.041	-0.037
<i>Región</i> ³			
Región menos desarrollo	0.018	0.017	0.000
Región más desarrollo	-0.083	-0.100	0.000
<i>Tamaño de establecimiento</i> ⁴			
Establecimiento de un asalariado	0.306	0.135	0.000
Establecimiento pequeño (dos a cinco trabajadores)	0.262	0.288	0.000
Establecimiento grande**	-0.203	-0.245	0.000
<i>Rama de agricultura</i> ⁵			
Rama agricultura	0.167	0.120	0.000
Rama construcción	0.042	0.027	0.000
Rama servicios distributivos	-0.004	-0.004	0.117
Rama servicios de esparcimiento	0.005	0.003	0.213
Rama servicios financieros y sociales	0.029	0.030	0.000
Rama servicios personales	0.027	0.020	0.000
<i>Grupo de ocupación</i> ⁶			
Grupo profesionales, directivos y técnicos	-0.186	-0.205	0.000
Grupo de vendedores	0.024	0.017	0.000
Grupo manual no calificado	-0.082	-0.088	0.000
<i>Horas trabajadas por semana</i> ⁷			
Trabaja menos de 35 horas semanales	0.124	0.128	0.000
Trabaja más de 48 horas semanales	0.031	0.031	0.000
R ² -ajustado	0.576		
F	5234.000	Sig. F	0.000
N	100 017		
<i>Condition index</i>	15.9		

¹ Grupo de comparación es el comprendido entre 25 y 29 años.

² Grupo de comparación secundaria.

³ Grupo de comparación región de desarrollo intermedio.

⁴ Grupo de comparación empresa mediana.

⁵ Grupo de comparación rama industria.

⁶ Grupo de comparación manual calificado.

⁷ Grupo de comparación trabaja jornadas entre 35 y 48 horas semanales.

* Comprende del primer al tercer año de estudios secundarios.

** En México, el grupo comprende asalariados de empresas con 50 y más trabajadores; en Costa Rica, empresas con 20 y más trabajadores.

Fuente: elaboración propia con base en ENE-Méjico 2004.

Una forma complementaria de mirar las diferencias en la contribución relativa a la explicación de la precariedad laboral consiste en comparar los coeficientes estandarizados de la variable asociada con el puesto de trabajo que más contribuye a disminuir el empleo precario —laborar en empresas grandes— con el peso de la variable educación más importante en cuanto a la reducción de este fenómeno: enseñanza superior. Los resultados de esta comparación indican que en Costa Rica, al igual que en México, el peso de la variable de ‘establecimiento grande’ es casi tres veces superior al de ‘educación superior’.²⁵

Estos resultados muestran que, en materia de precariedad laboral, los aspectos que cualifican la heterogeneidad productiva existente en los países latinoamericanos siguen siendo factores explicativos de primer orden y que sobrepasan el poder explicativo de la educación como aspectos condicionantes de la precariedad laboral. Esta afirmación debe entenderse por lo que explícitamente señala, a saber, que la educación es un factor importante en la explicación de la precariedad laboral, mas no es la variable central. A nuestro entender, ello se debe al carácter heterogéneo de la estructura productiva latinoamericana, lo cual deja una fuerte impronta en la estructura y dinámica de los mercados laborales de la región. La mayor importancia relativa de los factores estructurales —sociolaborales— como elementos centrales de la precariedad laboral se ha mantenido en México y en Costa Rica por lo menos desde los años noventa (Mora-Salas, 2009; Oliveira, 2006; Mora y Oliveira, 2009).

Teniendo esto en cuenta, hay que subrayar que el comportamiento de la educación es el esperado, es decir, la precariedad laboral es mayor entre quienes reportan niveles educativos inferiores al de educación secundaria completa y disminuye para quienes alcanzan niveles de educación superior.

Estos resultados sugieren una relativa devaluación de las credenciales educativas en los niveles inferiores y medio, ya que para lograr empleos que queden fuera del universo de la precariedad se exige haber alcanzado el nivel de estudios universitarios. Se está en presencia de mercados laborales más exigentes desde el punto de vista de la calificación de la mano de obra asalariada, pero con menores posibilidades de favorecer dinámicas de integración laboral que trasciendan los umbrales de la precariedad de las condiciones de trabajo. En México, por ejemplo, la comparación a lo largo del tiempo sugiere que el acceso a empleos no precarios exige disponer de niveles de escolaridad superiores (Oliveira, 2006; Mora-Salas y Oliveira,

²⁵ Los valores exactos son 2.8 y 2.9 para Costa Rica y México, respectivamente.

2009), un hecho que implica de por sí una gran desigualdad, pues es sabido que el acceso a la enseñanza superior es muy limitado.

Deteniéndonos en los resultados del modelo de regresión pueden también hacerse otras anotaciones de interés para la comprensión del fenómeno aquí comentado. Como era esperable, los establecimientos pequeños ofrecen empleos más precarios que los medianos, mientras que en las empresas más grandes los niveles de precariedad son menores.

En efecto, se constata que los niveles de precariedad de las pequeñas empresas son impresionantes.²⁶ En México, 86.5 por ciento de los trabajadores que laboran en empresas que sólo contratan un asalariado se encuentran en el nivel de empleos de precariedad extrema. Si se consideran los datos para las empresas pequeñas (dos a cinco trabajadores), la cifra desciende a 40 por ciento, que muestra una mejoría importante, sólo oscurecida si se considera que 54 por ciento labora en empleos de precariedad alta, o sea, 91 por ciento de la fuerza laboral asalariada labora en puestos de precariedad alta o extrema. En Costa Rica, por su parte, 84 por ciento de los trabajadores asalariados de micronegocios se ubica en los grupos de precariedad alta o extrema. La explicación conocida sobre este fenómeno indica que en este tipo de establecimientos se compensa la baja productividad y competitividad con una mayor sobreexplotación de la fuerza laboral (Tokman y Klein, 1995). No hay razones para suponer que este fenómeno ha cambiado sustantivamente en el contexto del nuevo modelo de acumulación.

En un estudio previo sobre la calidad de los empleos para el conjunto de la población activa en las principales áreas urbanas de México, se encontró que los trabajadores asalariados en los establecimientos privados de mayor tamaño disfrutan de mejores empleos en cuanto a prestaciones laborales, estabilidad en el empleo y niveles de salario, en comparación con los trabajadores de las pequeñas unidades de producción²⁷ (García y Oliveira, 2001b). No obstante, como ya remarcamos en otros trabajos, en México, cerca de un tercio de los jóvenes (28.9 por ciento) empleados en las empresas con más de 100 trabajadores carece de contrato laboral, siendo que casi la mitad (46 por ciento) de los contratos por escrito no son por tiempo indefinido. Estas cifras de la Encuesta Nacional de Juventud 2000 ponen en evidencia una vez más la precariedad de las condiciones

²⁶ Los datos no presentados en los cuadros que se mencionan en este texto para ilustrar los niveles de precariedad de las empresas de diferentes tamaños, de los sectores de actividad, de hombres y mujeres y de diferentes grupos de edad fueron calculados a partir de la información proporcionada por la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2004 de Costa Rica y la Encuesta Nacional de Empleo 2004 de México.

²⁷ Datos para última década del siglo pasado.

laborales de los jóvenes, incluso de los sectores más dinámicos de la economía mexicana (Oliveira, 2006).

Ratificamos de igual forma que la agricultura, la construcción y los servicios personales ofrecen empleos asalariados más precarios que la industria en ambos países. En estos tres sectores productivos la precariedad laboral está mucho más extendida. De nuevo, se constata que los niveles de precariedad laboral extrema son mucho más elevados en México, pues en este grupo se concentra 57.8 por ciento de los trabajadores de la rama agricultura, 32.6 por ciento de la rama de construcción y 48 por ciento de la rama de servicios personales. Los datos correspondientes para Costa Rica son de 17.6, 14.6 y 14.5 por ciento, respectivamente. En contraste, en la rama industrial, en ambos países, la precariedad extrema es un fenómeno poco común, que alcanza a 5.5 por ciento de la fuerza laboral industrial asalariada costarricense y a tres por ciento de la mexicana.

También es importante destacar otras diferencias observadas entre estos dos casos con respecto al comportamiento de la precariedad en los servicios sociales y al productor, los servicios de esparcimiento y los distributivos. En México, los servicios sociales y al productor que solían ofrecer mejores empleos que la industria parecen haber entrado en un franco proceso de deterioro, puesto que, en el nuevo modelo económico, no logran sostener el buen desempeño que alcanzaron en el pasado.²⁸ En Costa Rica, en contraste, estas actividades siguen otorgando mejores condiciones laborales a sus trabajadores. Hay que recordar que datos para toda la población activa a fines del siglo pasado en México (1995) mostraban que la agricultura y los servicios personales se caracterizaban por una alta precariedad laboral,²⁹ mientras que los servicios sociales y los servicios al productor se distinguían por la mayor calidad de los empleos que generaban (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001). No nos sorprende lo que ocurre actualmente en México con estos servicios considerados como más dinámicos, ya que el análisis para el periodo 1995-2004 corrobora el deterioro del empleo en los servicios sociales y al productor (Mora-Salas y Oliveira, 2009).

También hay que tener en cuenta que la proporción de mano de obra que ingresa en estos sectores de actividad ha disminuido en años recientes.

²⁸ En México tan sólo 41.6 por ciento de los trabajadores de la rama servicios al productor y 56.6 por ciento en los servicios sociales laboran en puestos que no presentan ningún déficit en materia de las condiciones laborales estudiadas, cifras preocupantes si se considera que aquí se encuentran parte de las actividades modernas más dinámicas (servicios financieros) o bien las de mayor protección institucional (servicios sociales). En contraste, en Costa Rica estos porcentajes se elevan a 64 por ciento y a 72 por ciento respectivamente.

²⁹ Se utiliza como indicador de calidad/precariedad laboral el porcentaje de trabajadores manuales altamente calificados, el promedio de escolaridad, la proporción de trabajadores en pequeñas empresas, el ingreso por hora y la ausencia de seguridad social.

La contracción del empleo público afecta sobremanera los servicios sociales, disminuyendo su capacidad de absorción de fuerza laboral. En efecto, desde fines del siglo XX, los servicios personales y los distributivos han generado en México más empleos que los servicios al productor y los sociales, aspecto que ha contribuido a la mayor precariedad de los mercados de trabajo en el país (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001; García y Oliveira, 2003).

A las iniquidades sociolaborales siguen en importancia los rasgos socioespaciales, observándose que las diferencias entre regiones siguen siendo acentuadas. En México, la gran región noroccidente —que agrupa las regiones noroeste, norte, noreste, centro-norte y occidente— ofrece condiciones de empleo mucho más favorables que la región centro. En contraste, las regiones sur-sureste-Golfo, sur-Pacífico, Península de Yucatán, presentan desventajas laborales frente al centro. Los análisis para diferentes períodos históricos sugieren que los contrastes entre las regiones noroccidente y centro se han incrementado desde mediados de los años noventa del siglo pasado, en favor de la primera, donde las probabilidades de encontrar un empleo menos precario es mayor (Mora-Salas y Oliveira, 2009). En Costa Rica, por el contrario, la estructuración regional de los mercados laborales marca una diferencia sustantiva entre la región de menor desarrollo y la intermedia, siendo que la mano de obra asalariada que se desempeña en la primera tiene un nivel de exposición más elevado a la precariedad laboral. Esta parece ser la diferencia más notoria, en términos socioterritoriales, ya que las diferencias entre la región media y la región central —la de mayor desarrollo del país— no son estadísticamente significativas.

En lo relativo a las diferencias de género, parece que son más acentuadas en México, donde la precariedad laboral de las mujeres asalariadas es superior a la de los varones, situación que no ocurre en Costa Rica, caso para el cual estas diferencias no han resultado estadísticamente significativas. Investigaciones en curso sugieren que en el primer país las desigualdades laborales entre hombres y mujeres han adquirido mayor importancia desde los años noventa (Mora-Salas y Oliveira, 2009). Los datos analizados en este trabajo sugieren que el desempeño de las mujeres en los mercados laborales es contrastante en estos países. En México, los mercados de trabajo “castigan” más a la mano de obra femenina desde el punto de vista de la precarización de las condiciones de empleo que en Costa Rica. Los resultados para México son coherentes con lo observado en otros estudios sobre la mayor vulnerabilidad laboral de las mujeres, excepción hecha

a las más jóvenes cuya situación laboral es tan precaria como la de los varones del mismo grupo de edad (Oliveira, 2006; Pacheco, 2004; García y Oliveira, 2003). Mientras que los resultados observados para Costa Rica son parte de una controversia más amplia. Por un lado, Mora-Salas (2009), estudiando tendencias de precarización del empleo en la década de 1990, encontró que la posición de la mujer era más vulnerable. Es probable que las diferencias estén dadas por la inclusión/exclusión de la duración de la jornada laboral como indicador de precariedad, así como por el punto de corte seleccionado para diferenciar entre empleos precarios y no precarios en materia salarial³⁰. Por otro lado, estudios previos (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992), habían observado que entre los países latinoamericanos, Costa Rica, junto a Panamá³¹, mostraba la situación menos desfavorable en términos de brechas de ingreso entre hombres y mujeres.

Por último, hay que destacar el comportamiento diferencial de la precariedad laboral según la edad de la fuerza laboral. En los dos países las posiciones más vulnerables corresponden a los grupos más jóvenes de la fuerza laboral. Puede sostenerse que la vulnerabilidad se incrementa conforme disminuye la edad de la mano de obra, controlando por los otros factores analizados. Los pesos netos de los coeficientes que miden el efecto de los grupos de edad de las personas jóvenes son considerables. En Costa Rica, por ejemplo, pertenecer al grupo de edad de 12 a 17 años ocupa la quinta posición en importancia relativa en la explicación de la precariedad laboral, y pertenecer al grupo de 18 a 24 años ocupa la séptima posición; mientras que en México, las posiciones respectivas corresponden al séptimo y décimo lugar. Aunque en los dos países la importancia relativa de estos factores se mantiene en un rango similar, en Costa Rica su peso es ligeramente superior, ello indica que en este país se sanciona más negativamente la inserción laboral precoz al mercado laboral.

Es también importante destacar otra diferencia entre los países en cuanto al desempeño del factor edad. Los datos muestran que, actualmente, estar posicionado en el grupo de 25 a 29 años —categoría de referencia—

³⁰ En Costa Rica, 46.7 por ciento de los hombres han logrado colocarse en empleos no precarios. Para las mujeres, el porcentaje correspondiente es 45.6. De igual manera, sólo 8.9 por ciento de los hombres reportan laborar en empleos de precariedad extrema, en el caso de las mujeres el dato respectivo es 8.1 por ciento. Se sugiere cautela con la interpretación de este resultado puesto que otros análisis, como el citado de Mora-Salas (2009), demuestran que las desigualdades de género en materia de precarización del empleo también son importantes en el caso costarricense. Análisis más exhaustivos han de desarrollarse para someter a pruebas más exigentes estos resultados.

³¹ Castillo (2008) observa que para el caso del empleo urbano en el sector privado de Panamá la situación de las mujeres es más favorable que la de los varones, controlando por otros factores. Lo observado en este estudio y en nuestros resultados parece reabrir este debate a nivel internacional.

genera réditos distintos en estos países. En México, la posición de este grupo es más vulnerable que la del contingente de fuerza laboral que se encuentra entre los 30 y 59 años, mientras que en Costa Rica se observó lo contrario.

Se puede recurrir a una explicación hipotética para dar cuenta de este hallazgo. Como hemos mencionado, Costa Rica ha generado un nuevo polo dinámico de acumulación transnacionalizado —ligado a las empresas de base tecnológica— que requiere la contratación de fuerza laboral joven, pero con alto nivel de cualificación. Por lo general, se trata de jóvenes técnicos o profesionales vinculados a la economía de servicios profesionales, o bien, a empresas tecnológicas. Pareciera que este grupo tiene una mayor capacidad de mercado, es decir, poder de negociación, lo cual se ha traducido en una posición más favorable que la reportada por la población adulta, y de ser así, este grupo emergería como uno de los claros ganadores del proceso globalizador. En México, por el contrario, no parece haber a nivel nacional un nicho tan claramente definido del cual puedan sacar mayor provecho los jóvenes adultos. En consecuencia, su inserción en el mercado de trabajo en un periodo caracterizado por un ajuste hacia la baja de las condiciones laborales les sitúa en una posición más vulnerable, en comparación con las generaciones más adultas.

Conclusiones

Hemos visto que México ofrece condiciones laborales mucho más precarias que Costa Rica, resultado que se explica por las diferencias en la estructura de las economías y los mercados de trabajo, y sobre todo por el mayor desarrollo de las instituciones laborales alcanzado por Costa Rica en la segunda mitad del siglo pasado. Pero lo que nos interesa subrayar en estas reflexiones finales son las grandes similitudes entre estos países en lo referente a los factores explicativos de la precarización laboral.

Es indiscutible la mayor importancia de los factores sociolaborales en la explicación de la precariedad laboral, que los factores educativos, familiares e individuales; resultado que pone de manifiesto, una vez más, la presencia de desigualdades sociales persistentes, que dejan sus huellas en la estructuración de los mercados de trabajo. La pequeña empresa de bajo nivel productivo —rasgo estructural de las economías latinoamericanas— ofrece los niveles más altos de precariedad laboral. Su expansión, favorecida durante las recientes tres décadas por los programas de estímulo a los micronegocios, aunada a la contracción del empleo en los nichos

más dinámicos de la economía, ha contribuido a limitar las posibilidades de integración laboral de la mano de obra asalariada. Sin embargo, ello no nos debe llevar a ignorar la presencia de importantes contingentes de mano de obra asalariada ligados a puestos de precariedad extrema en las empresas medianas y grandes.³² Esto último pone en evidencia que no se está frente a un problema de baja competitividad y productividad, sino ante una estrategia empresarial sustentada en la explotación de la fuerza laboral.

De igual manera es preocupante la mayor precariedad de la inserción laboral juvenil en comparación con la mano de obra adulta, así como la mayor probabilidad de que los grupos menores de 18 años enfrenten formas de participación en el mercado de trabajo que favorecen procesos de exclusión laboral. Estos elementos revelan que las iniquidades laborales se gestan desde etapas tempranas de la vida activa de los individuos. Asimismo, ponen de manifiesto una vez más la situación de alta vulnerabilidad laboral y social a que están sujetas las personas jóvenes, quienes enfrentan situaciones de gran incertidumbre en el mundo laboral, ya sea por la insuficiencia de puestos de trabajo, por la falta de protección y estabilidad laboral o por los bajos salarios que perciben.

En este contexto de precariedad laboral generalizada, nos ha llamado la atención la polarización existente entre los jóvenes que enfrentan condiciones de muy elevada precariedad y los más privilegiados, quienes ocupan los escasos empleos de calidad disponibles. El efecto favorable de la escolaridad se hace sentir de manera sustantiva sólo entre quienes alcanzan un nivel de educación superior o equivalente. Las oportunidades educacionales abiertas a los jóvenes de mayores recursos económicos contribuyen a la transmisión intergeneracional de las desigualdades sociales.

En contextos de precarización generalizada, como los descritos en este texto, los recursos invertidos en favorecer procesos de inclusión social se ven erosionados por las tendencias de degradación del trabajo asalariado. Los dos casos analizados ponen en evidencia que, en contextos de globalización económica, los mercados de trabajo pueden funcionar como instituciones que potencian la exclusión social.

³² En Costa Rica, poco más de la mitad (58.2 por ciento) de la mano de obra asalariada de las empresas medianas labora en un puesto con algún nivel de precariedad; en las empresas grandes se trata de poco más de una tercera parte (36.4 por ciento). En México, por su parte, las cifras correspondientes se ubican por debajo de tres cuartas partes (70.8 por ciento) en las empresas medianas y ligeramente por debajo de la mitad (45 por ciento) en las empresas grandes.

Anexo 1

El índice de precariedad laboral se definió en los siguientes términos:

$$F_{ij} = a_{i1} z_{1j} + a_{i2} z_{2j} + \dots + a_{ik} z_{kj} = I_j^k = \sum p_{ki} z_{ij}, \quad i = 1 \text{ hasta } n$$

donde,

I_j^k = índice de precariedad (j) deducido de la késima componente.

p_{ki} = Ponderador de la variable (i) correspondiente a la késima componente.

Z_{ki} = indicador (i) estandarizado total.

N = número de indicadores o variables considerados en el índice (en nuestro caso) se trata de tres variables: contrato escrito o estabilidad laboral, acceso a seguridad laboral por medio del empleo, salario mínimo.

Anexo 2

Definición formal de las ecuaciones de regresión lineal múltiple:

$$\hat{Y}_i = \alpha_0 + \beta_1 \sum DX_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 \sum DX_{5i} + \beta_6 \sum DX_{6i} + \beta_7 \sum DX_{7i} + \beta_8 \sum DX_{8i} + \beta_9 \sum DX_{9i} + e_i$$

donde,

\hat{Y}_i = índice de precariedad laboral de participación en el trabajo doméstico del individuo i

DX_1 = variable *dummy* que identifica el grupo de edad al que pertenece individuo i

1 = jóvenes de 15 a 17 años,	0 = resto
1 = jóvenes 18 a 24 años,	0 = resto
1 = adultos de 30 a 59 años,	0 = resto
1 = adultos de 60 años y más,	0 = resto
1 = jóvenes de 25 a 29 años	(grupo de comparación)

X_2 = sexo del individuo i

0 = hombre
1 = mujer

X_3 = jefatura del hogar del individuo i

0 = no jefe
1 = jefe

X_4 = estado civil del individuo i

0 = otro
1 = casado/unido

DX_5 = variable *dummy* que identifica el nivel educativo del individuo i

1 = primaria o menos,	0 = resto
1 = secundaria básica ,	0 = resto
1 = superior (universitaria),	0 = resto
1 = secundaria/preparatoria completa	(grupo de comparación)

DX_6 = variable *dummy* que identifica la región de residencia del individuo i

1 = región de más desarrollo,	0 = resto
1 = región de menor desarrollo	0 = resto
1 = región de desarrollo intermedio	(grupo de comparación)

DX_7 = variable *dummy* que identifica el tamaño del establecimiento donde labora el del individuo i

1 = contrata sólo 1 trabajador,	0 = resto
1 = contrata entre 2 y 5 trabajadores,	0 = resto
1 = contrata 51 y más trabajadores ¹	0 = resto
1 = contrata de 6 a 50 trabajadores ²	(grupo de comparación)

¹ En Costa Rica, la empresa grande es la que contrata 20 o más trabajadores.

² En Costa Rica, el grupo se define por contratar entre 6 y 19 trabajadores.

DX_8 = variable *dummy* del sector de actividad del establecimiento en que labora el individuo i

1 = agricultura,	0 = resto
1 = construcción,	0 = resto
1 = servicios distributivos,	0 = resto
1 = servicios de esparcimiento,	0 = resto
1 = servicios financieros y sociales,	0 = resto
1 = servicios personales,	0 = resto
1 = industria	(grupo de comparación)

DX_9 = variable *dummy* que identifica el número de horas trabajadas por el individuo i

1 = jornada menor a 35 horas semanales,	0 = resto
1 = jornada mayor a 48 horas semanales,	0 = resto
1 = jornada de 35 a 48 horas semanales,	(grupo de comparación)

e_i = errores estimados del modelo para el individuo i .

Bibliografía

ALBA, Francisco *et al.*, 2006, “El ‘bono demográfico’ en los programas de las políticas públicas en México (2000-2006): un análisis introductorio”, en CONAPO, *La situación demográfica en México: 2006*, Consejo Nacional de Población, México.

ARIZA, Marina y Orladinda de OLIVEIRA, 2004, “Universo familiar y procesos demográficos”, en Marina ARIZA y Orladinda de OLIVEIRA (coord.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*, IIS/UNAM, México.

BARBA, Carlos 2004, *Régimen de bienestar y reforma social en México*, Cepal, serie políticas sociales, núm. 92, Santiago de Chile.

BECK, Ulrich 1999, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona.

BENAVIDES FLORES, Franklin, 2004, *Estadísticas sobre los sindicatos activos en Costa Rica: mayo de 2000 a abril de 2003*, MTSS, Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, San José.

BID, 2004, *Se buscan buenos empleos: los mercados labora en América Latina*, Informe de Progreso Económico y Social 2004, BID, Washington.

- CARNOY, Martin 2001, *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza Editorial, Madrid.
- CASTEL, Robert, 1997, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salarido*, Paidós, Buenos Aires.
- CASTILLO, Dídimo, 2001, “Los nuevos precarios, ¿Mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999”, en *Papeles de Población*, UAEM, enero-marzo, núm. 27.
- CASTILLO, Dídimo, 2008, *Precarización del empleo urbano asalariado privado en Panamá. Determinantes sociodemográficos y sociolaborales*, Tesis Doctoral, doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios de Población, Centro de Estudios Demográficos y Urbanos, El Colegio de México.
- CEPAL, 2005a, *Panorama social de América Latina*, Cepal, Santiago de Chile.
- CEPAL, 2005b, *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2005*, Cepal, Santiago de Chile.
- CONTRERAS MOOTOLA, Felipe, 2003, *Vulnerabilidad laboral de los trabajadores asalariados en México, 2000*, tesis para optar el grado de Maestro en Población, Flacso, México.
- CORTÉS, Fernando, 2000, *La distribución del ingreso en México en tiempos de estabilización y Reforma económica*, CIESAS, Guadalajara.
- DE LA ROSA, Juan Ramiro, Alma Araceli PÉREZ y Lilia ROMERO, 2006, *Migración y remesas, de creciente importancia para México*, Observatorio de la Economía Latinoamericana, núm. 55, <http://www.eumed.net/lat/mx/2006/jrrm.htm>.
- EHPM, 2004, *Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2004*, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, San José.
- ENE, 2004, Encuesta Nacional de Empleo 2004, STyPS/INEGI, México.
- ESCOBAR, Agustín, 2008, *Mexican policy and Mexico-US migration*, The Center for Comparative Immigration Studies, University of California, Working Paper núm. 167, may, San Diego.
- ESQUINCA, Marco Tulio y Javier MELGOZA, 2006, “La afiliación sindical y premio salarial en México”, en Enrique de la GARZA y Carlos SALAS (coords.), *La situación del trabajo en México 2006*, UAM/IET/Solidarity Center/ Plaza y Valdez Editores, México.
- ESTADO DE LA NACIÓN, 2007, *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sustentable 13 Informe*, Proyecto Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sustentable, San José.
- FILGUEIRA, Fernando, 1998, “El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: residualismo y ciudadanía estratificada”, en Brian ROBERTS (ed.), *Ciudadanía y política social*. Flacso, San José.
- GARCÍA, Brígida y Orlandina de OLIVEIRA, 2001a, “Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México”, en *Estudios Sociológicos*, vol. XIX, núm. 57, septiembre-diciembre.

GARCÍA, Brígida y Orlandina de OLIVEIRA, 2001b, "Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 14.

GARCÍA, Brígida y Orlandina de OLIVEIRA, 2003, "Trabajo e ingresos de los miembros de las familias en el México Metropolitano", Enrique de la GARZA y Carlos SALAS (coords.) *La situación del trabajo en México 2003*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional/Universidad Autónoma de México/Instituto de Estudios del Trabajo/Plaza y Valdés, México.

GARCÍA, Brígida, 2006, "Situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes", en *Sociología del trabajo*, núm. 58, otoño.

GARCÍA, Norberto, 1993, *Ajuste, reformas y mercado laboral Costa Rica, 1980-1990, Chile, 1973-1992, México, 1981-1991*, PREALC/OIT, Santiago de Chile.

HERNÁNDEZ-LAOS, Enrique y Jorge VELÁSQUEZ-ROA, 2003, *Globalización, desigualdad y pobreza. Lecciones de la experiencia mexicana*, Casa Abierta al Tiempo/UAM/Plaza y Valdez editores, México.

HERRADORA, Michael, Eugenia MOLINA y E. NÚÑEZ, 2002, "Turismo y empleo en Cahuita y Puerto Viejo: una aproximación a las formas de precariedad laboral" En Guillermo LATHROP y Juan Pablo PÉREZ SÁINZ, *Desarrollo económico local en Centroamérica*, Flacso, San José.

HIDALGO, Antonio Luis, 2003, *Costa Rica en evolución. Política económica, desarrollo y cambio estructural del sistema socioeconómico costarricense (1980-2002)*, Universidad de Huelva publicaciones/Editorial UCR, San José.

INFANTE, Ricardo, 1999, *La calidad del empleo la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, OIT, Ginebra.

LEIVA, Sandra, 2000, *El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*, Cepal, Serie Mujer y Desarrollo núm. 26, Santiago de Chile.

LÓPEZ, Mario, 2002, "Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen", en *Estudio sobre migraciones internacionales*, núm. 59, Programa de Migraciones Internacionales del Trabajo, OIT, Ginebra.

LOZANO, Luis, 2007, *México: el salario y la necesidad de un proceso de amplia restructuración de su poder adquisitivo*, Miguel Ángel Porrúa, México.

MARSHALL, Adriana, 1987, *Non-Standard employment practices in Latin America*, International Institute for Labour Studies, ILO, Génova.

MORALES, Abelardo y Carlos CASTRO, 2002, *Redes transfronterizas: sociedad, empleo y migración entre Nicaragua y Costa Rica*, Flacso, San José.

MORALES, Abelardo y Carlos CASTRO, 2006, *Migración, empleo y pobreza*, Flacso, San José.

MORA-SALAS, Minor y Orlandina de OLIVEIRA, 2009, "Desigualdades laborales persistentes: los procesos de inclusión y exclusión de los jóvenes en el mercado de trabajo", en Fernando CORTÉS y Orlandina de OLIVEIRA (coords.), *Desigualdades, tendencias y desafíos*, El Colegio de México, México.

- MORA-SALAS, Minor, 2009, *Ajuste y empleo: tendencias de precarización del trabajo asalariado*, El Colegio de México, México.
- NAVARRETE-LÓPEZ, Emma Liliana, 2001, *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*, El Colegio Mexiquense, Zinacantepec.
- OLIVEIRA, Orlandina de, 2006, “Jóvenes y precariedad laboral en México”, en *Papeles de Población*, núm. 49, julio-septiembre.
- OLIVEIRA, Orlandina, Marina ARIZA y Marcela ETERNOD, 2001, “La fuerza de trabajo en México: Un siglo de cambios”, en José GÓMEZ DE LEÓN y Cecilia RABELL (coords.), *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*.
- PACHECO, Edith, 2004, *Ciudad de México, heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo*, El Colegio de México, México.
- PÉREZ-SÁINZ y Minor MORA-SALAS, 2007, *La persistencia de la miseria en Centroamérica. Una mirada desde la exclusión social*, Flacso, San José.
- PÉREZ-SÁINZ, Juan Pablo, 2003, “Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias”, en *Sociología del trabajo*, núm. 47.
- PNUD 2006, *Indicadores de desarrollo humano y género en México*, PNUD, México.
- PSACHARAPOULOS, George y Zafiris TZANNATOS, 1992, *Case Studies on Women's employment and pay in Latin America*, Washington, World Bank.
- ROS, Jaime, 2004, El crecimiento económico de México y Centroamérica, Serie Estudios y perspectivas núm. 18, Cepal, México.
- SOJO, Ana, 1994, *Política social en Costa Rica: reformas recientes*, Cuaderno de Ciencias Sociales, núm. 67, Flacso, San José.
- SOLANO, Elizabeth, 2006, *La población indígena en Costa Rica según el censo del 2000*, Ponencia presentada en el Simposio Costa Rica a la luz del Censo del 2000, 5 y 6 agosto, en <http://ccp.ucr.ac.cr/noticias/simposio/ponencia/solano.htm>, San José.
- TOKMAN, Víctor y Emilio KLEIN, 1995, *Regulation and the informal economy: microenterprises in Chile, Ecuador and Jamaica*, Editorial L. Renier, Colorado.
- TREJOS, Juan Diego, 2002, *La inversión social pública en Costa Rica*, Ponencia presentada al Noveno Informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, San José.
- VILLASUSO, Juan Manuel, 2000, *Reformas estructurales y política económica en Costa Rica*, Serie de reformas económicas, núm. 64, Cepal, Santiago de Chile.
- WELLER, Jurgen, 2000, *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*, FCE/Cepal, Santiago de Chile.

Minor MORA SALAS

Profesor-investigador del Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México. Doctor en Ciencias Sociales por El Colegio de México. Sus líneas de investigación giran alrededor del estudio de los mercados de trabajo, la desigualdad y exclusión social en América Latina. Ha publicado en diversas revistas académicas nacionales e internacionales, tales como *Acta Sociológica Ecuador Debate*, *Estudios Sociológicos*, *Revista Mexicana de Sociología*, *Revista de Ciencias Sociales* de la Universidad de Costa Rica, la revista *Centroamericana de Ciencias sociales*, *L'Ordinarie Latinoamerican y Papeles de Población*. Entre sus publicaciones más recientes están: *Se acabo la pura vida: amenazas y desafíos sociales en la Costa Rica del siglo XX*, Flacso, San José, 2009 y *En el borde: el riesgo de empobrecimiento de los sectores medios en tiempos de globalización*, Clacso, Buenos Aires, 2008.

Correo electrónico: mimora@colmex.mx

Orlandina de OLIVEIRA

Doctora en Sociología por la Universidad de Austin, Texas, Profesora-Investigadora del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México desde su fundación en 1973. Sus intereses de investigación giran en torno a los temas de mercados de trabajo, familia, jóvenes y género. Entre sus publicaciones más recientes están: “El trabajo juvenil en México a principios de siglo XXI”, en *Renglones*, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores del Occidente (ITESO), núm. 61, septiembre 2009/febrero 2010, URL: <http://revistarenglones.iteso.mx/tablacontenidos.php> y Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira (2009), “Desigualdades sociales y relaciones intrafamiliares en el México del siglo XXI”, en Cecilia Rabell (coord.), *Tramas familiares en el México contemporáneo*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM (en prensa).

Correo electrónico: odeolive@colmex.mx