

DECIMONOVENO INFORME
ESTADO DE LA NACIÓN EN DESARROLLO
HUMANO SOSTENIBLE

Informe Final

**Seguimiento al cumplimiento de los derechos
laborales: enfoque por sub-sector**

Investigador:

José Francisco Pacheco Jiménez

Agosto, 2013



Nota: Las cifras de las ponencias pueden no coincidir con las consignadas por el XIX Informe Estado de la Nación en el tema respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Tabla de contenido

Introducción	1
Una nota metodológica previa	1
Cumplimiento a nivel nacional y caracterización específica	2
Aspectos individuales	2
Aspectos de localización.....	5
Aspectos socioeconómicos	7
Aspectos laborales.....	10
Análisis de extremos: asalariados con todos y asalariados sin ningún derecho laboral	12
Consideraciones Finales	16

Cuadros

Cuadro 1. Categorización de las distintas dimensiones según grado de cumplimiento global.....	12
Cuadro 2. Distribución de las personas asalariadas, según el cumplimiento de garantías laborales, por región. 2012.....	13

Gráficos

Gráfico 1. Grado de cumplimiento de derechos laborales, 2012 (% asalariados)...	2
Gráfico 2. Grado de cumplimiento de las garantías laborales por grupo de edad, 2012.....	4
Gráfico 3. Cumplimiento de derechos laborales según condición migratoria y de salud, 2012	5
Gráfico 4. Cumplimiento de las garantías laborales por zona, 2012	6
Gráfico 5. Cumplimiento de garantías laborales por región, 2012.....	7
Gráfico 6. Cumplimiento de derechos laborales por nivel de pobreza, 2012	8
Gráfico 7. Cumplimiento de garantías laborales por quintil de ingreso, 2012	9
Gráfico 8. Cumplimiento medio de los distintos derechos laborales por grupo socioeconómico y de pobreza	10
Gráfico 9. Cumplimiento de los derechos laborales y nivel de pobreza, 2012	17

Introducción

El objetivo de este documento es analizar el grado de cumplimiento de 6 derechos laborales (aguinaldo, pago por enfermedad, vacaciones pagas, riesgos de trabajo, horas extra y cobertura con seguro de salud) tanto a nivel nacional como para un conjunto de criterios de diversa naturaleza. De esta forma, la sección continúa con el esfuerzo de reportar avances en esta materia que se hizo en el Decimotavo Informe.

Una nota metodológica previa

La información utilizada en este apartado proviene de la Encuesta Nacional de Hogares 2012, misma que fue procesada con el paquete STATA. Para fines del objetivo perseguido, las garantías laborales utilizadas fueron la *cobertura con seguro social, el pago de aguinaldo, las vacaciones pagas, el seguro por riesgos de trabajo, el pago de días por enfermedad y las horas extra*. Cada uno de estos derechos laborales se analizó en cuatro tipos de relación: por característica personal, por condición socioeconómica, por criterio geográfico y por relación laboral.

Adicional a la valoración individual, el documento estima lo que se denomina “valoración global de cumplimiento”. Dada una meta óptima de cumplimiento equivalente a 600 (100 puntos para cada derecho plenamente cumplido), la *valoración global* comprende la sumatoria de las seis coberturas laborales entre 600, de forma que se pueda obtener un valor entre 0 y 100. El cuadro a continuación ejemplifica la idea. Para un sector como agricultura y ganadería, el cumplimiento global se estima en 348.3 puntos, mismos que son el resultado de sumar los valores que allí aparecen desde aguinaldo hasta seguro social. La nota (58%) es la división entre 348.3 y 600. Ese resultado debe tomarse como un indicador que “mide” la distancia que separa el cumplimiento actual del cumplimiento óptimo. La interpretación de la nota final es sensible a la condición analizada. Por ejemplo, si se habla en términos de ramas, la nota se refiere al grado de cumplimiento de las garantías laborales por parte de ese grupo de patronos. Por el contrario, se habla de una característica individual o geográfica, la nota estaría indicando el grado de afectación que experimenta dicho rasgo por el incumplimiento de los derechos.

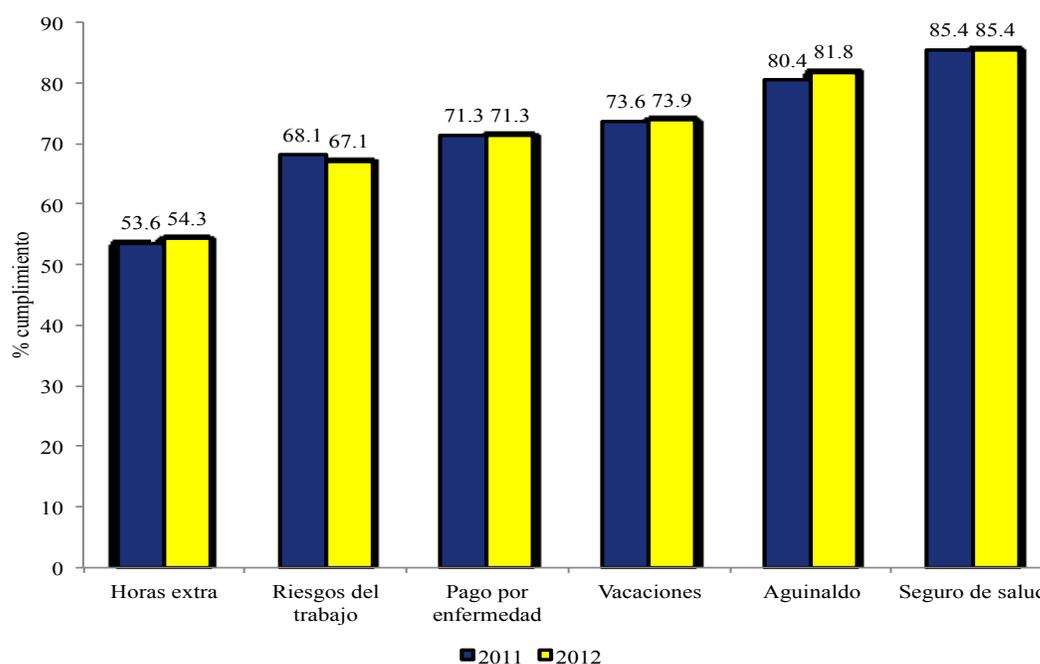
Sector	Aguinaldo	Pago por enfermedad	Vacaciones pagas	Riesgos del trabajo	Horas extra	Seguro Social	Cumplimiento global	Nota
Agricultura y ganadería	63.55	54.42	55.03	51.98	45.87	77.4	348.28	58%

Cumplimiento a nivel nacional y caracterización específica

Entre el año 2011 y el 2012 el país mostró avances prácticamente nulos en el reconocimiento de los derechos laborales de los asalariados. Si bien hubo incrementos en la cobertura de horas extra, vacaciones y pago de aguinaldo, las diferencias entre los dos años fueron pequeñas. Únicamente en un caso, pago de aguinaldos, el aumento superó un punto porcentual. Adicionalmente, el pago por enfermedad y la cobertura con seguro de salud experimentaron cierto retroceso, aunque en estos casos la diferencia tampoco fue significativa.

Gráfico 1.

Grado de cumplimiento de derechos laborales, 2012 (% asalariados)



Fuente: ENAHO 2011 y 2012

Con el objetivo de profundizar en los aspectos y características de este comportamiento, la presente sección analizó el grado de cumplimiento siguiendo ciertos criterios específicos de índole geográfico, socioeconómico, personal y laboral.

Aspectos individuales

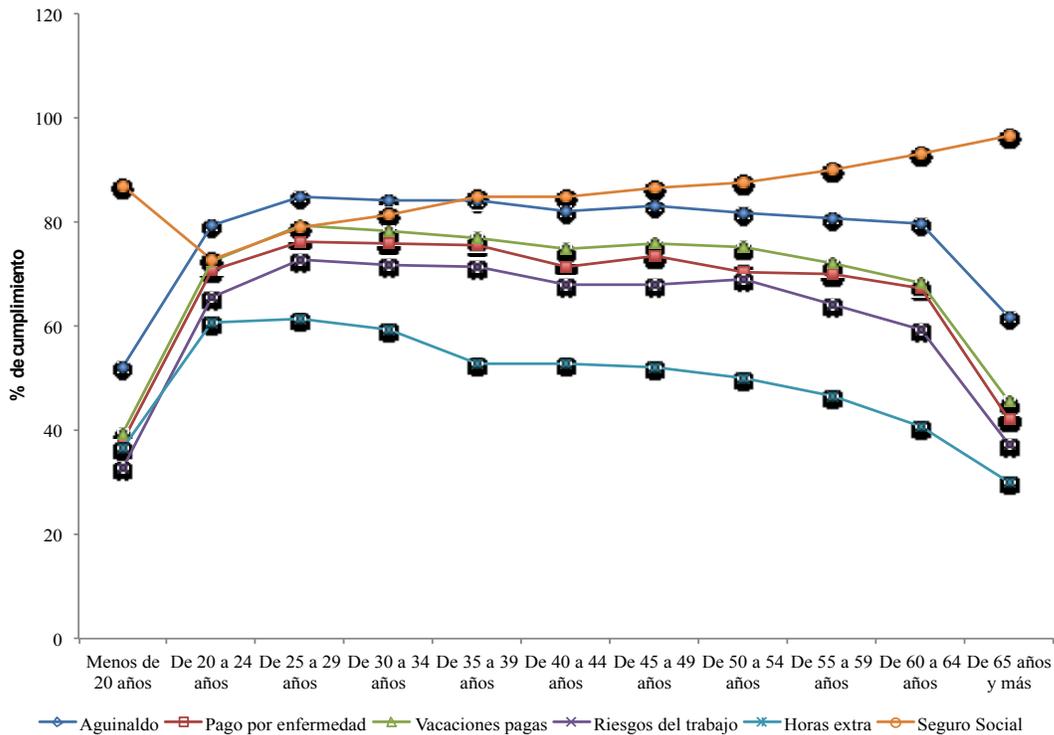
El mayor nivel de cumplimiento de las garantías laborales parece estar asociado, desde la perspectiva de las características individuales, a las siguientes condiciones: tener entre 20 y 64 años, ser costarricense, no tener una discapacidad y ser hombre. Ciertamente a lo interno de cada una de estas características existe una mayor o menor distancia en relación con su contraparte en el grupo. Por ejemplo, la brecha de cumplimiento entre hombres y mujeres es

pequeña pero aquella entre trabajadores adolescentes y jóvenes de 25-29 es significativamente amplia.

Por grupo etario, los grupos ubicados en los extremos del espectro representan las categorías más vulnerables al incumplimiento, principalmente la integrada por asalariados adolescentes menores a 20 años y adultos mayores, situación que da pie a la existencia de una U inversa de cumplimiento, tal y como lo refleja el gráfico a continuación. La única excepción a esta regla la representa el seguro de salud, mismo que muestra un patrón creciente a medida que aumenta la edad del trabajador. El patrón en U inversa aplica para todos los demás derechos. Así, por ejemplo, los datos indican que sólo un 52.2% de los trabajadores adolescentes recibe aguinaldo en contraposición con el 84.5% de los asalariados entre 25 y 34 años, el mayor de todos los grupos. De ahí, el pago del beneficio se reduce progresivamente entre los grupos hasta alcanzar una tasa del 61.6% entre los asalariados mayores a 65 años. Pertenecer al grupo de trabajadores adolescentes o al de adultos mayores hace una diferencia significativa respecto a los grupos inmediatamente superior e inferior respectivamente. Por ejemplo, si se toma todos los derechos excepto el seguro de salud, el cumplimiento medio aumenta 29.9 puntos al pasar del grupo adolescente al grupo de 20-24 años; cuando el asalariado se mueve del grupo de 60-64 años al de más de 65 años, la tasa de cumplimiento promedio entre todos los beneficios cae 19.7 puntos.

En el marco del *cumplimiento global*, las categorías entre 25 y 34 años de edad son las que perciben el mayor grado conjunto de acatamiento legal por parte de sus empresas al alcanzar notas de cumplimiento ligeramente superiores al 75%. El adulto mayor asalariado se convierte en el segundo grupo a quien más se le incumplen las garantías laborales. Tanto en adolescentes como en adultos mayores la edad pesa pero por distintos motivos. En los primeros, el argumento parece radicar en su poca experiencia laboral; en los segundos, en su limitada capacidad productiva. Lo esencial es que, para los dos grupos, tales condiciones minan su capacidad de negociación y los pone en una posición de desventaja ante ciertos patronos, quienes ganan grados de libertad para fijar salarios y condiciones laborales distintas a las reglamentarias. Vacaciones pagas, riesgos del trabajo y pago por enfermedad son los derechos con menores tasas de cumplimiento.

Gráfico 2.
Grado de cumplimiento de las garantías laborales por grupo de edad, 2012



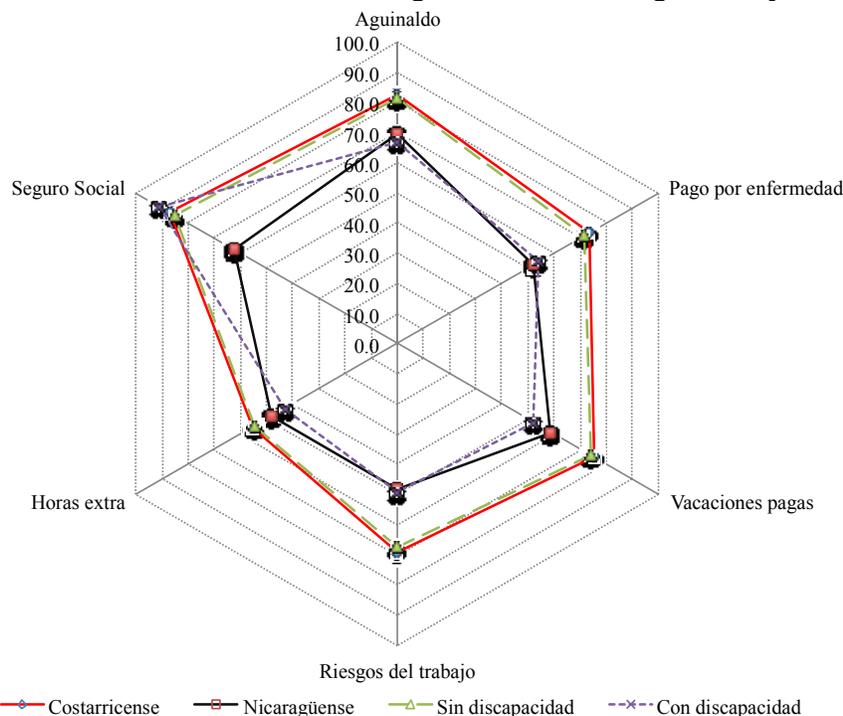
Fuente: ENAHO 2012

Las condiciones de personas con discapacidad y migrantes nicaragüenses tienden a replicar el mismo patrón, es decir, amplias diferencias entre ellas y su correspondiente contraparte. En el caso por nacionalidad, las brechas más significativas se dan en riesgos de trabajo y pago por enfermedad donde en ambos casos el cumplimiento hacia trabajadores costarricenses es un 43% y 41% superior a la cobertura entre nicaragüenses respectivamente. De hecho, aparte de los riesgos del trabajo, el pago de horas extra es el derecho con menor cumplimiento a nicaragüenses con el 42.3% de los asalariados de esa nación.

La situación del grupo de personas con discapacidad es igualmente desventajosa en relación con las personas sin discapacidad con la única excepción del seguro de salud, único derecho en el cual aquel grupo muestra una tasa de cumplimiento mayor (91.1% versus 85.1%). El pago de horas extra y riesgos del trabajo son los beneficios donde la persona con discapacidad encuentra mayor resistencia al cumplimiento por parte de sus patronos: en ambos casos, menos de la mitad de los potenciales beneficiarios recibe el derecho correspondiente. Sin embargo, en otros rubros como el pago por enfermedad y vacaciones pagas, la situación tampoco es significativamente distinta ya que menos del 55% de las personas con discapacidad es beneficiaria efectiva de los mismos. Únicamente el pago de aguinaldo supera la tasa del 65%. Comparativamente desde el punto de vista de los derechos laborales, la condición de las personas con discapacidad es muy

parecida a la situación de los migrantes nicaragüenses, a excepción del ya comentado caso del seguro social.

Gráfico 3.
Cumplimiento de derechos laborales según condición migratoria y de salud, 2012



Fuente: ENAHO 2012

Finalmente, las brechas por sexo resultaron ser las más reducidas de entre todas las características aquí consideradas. Si bien en la valoración total (usando la escala de los 600 puntos antes mencionada) el hombre tiene un mayor puntaje respecto a la mujer (434.5 versus 429.1), a nivel individual se encuentra tasas de cumplimiento que favorecieron más a la mujer. De esta forma el cumplimiento del aguinaldo y del seguro de salud fue mayor entre mujeres mientras que el pago por enfermedad (71.3% para hombres versus 71.2% para mujeres) y las vacaciones pagadas (73.4% versus 74.4%) fueron prácticamente iguales entre los dos sexos. Solamente en riesgos del trabajo y en horas extra (donde sólo la mitad de las mujeres goza de ese derecho) el hombre muestra mayor cumplimiento. Esta quasi-paridad podría estar explicada por la afiliación laboral de cada grupo a las ramas de actividad que más tienden a incumplir: construcción y agricultura en hombres, servicios domésticos remunerados para mujeres.

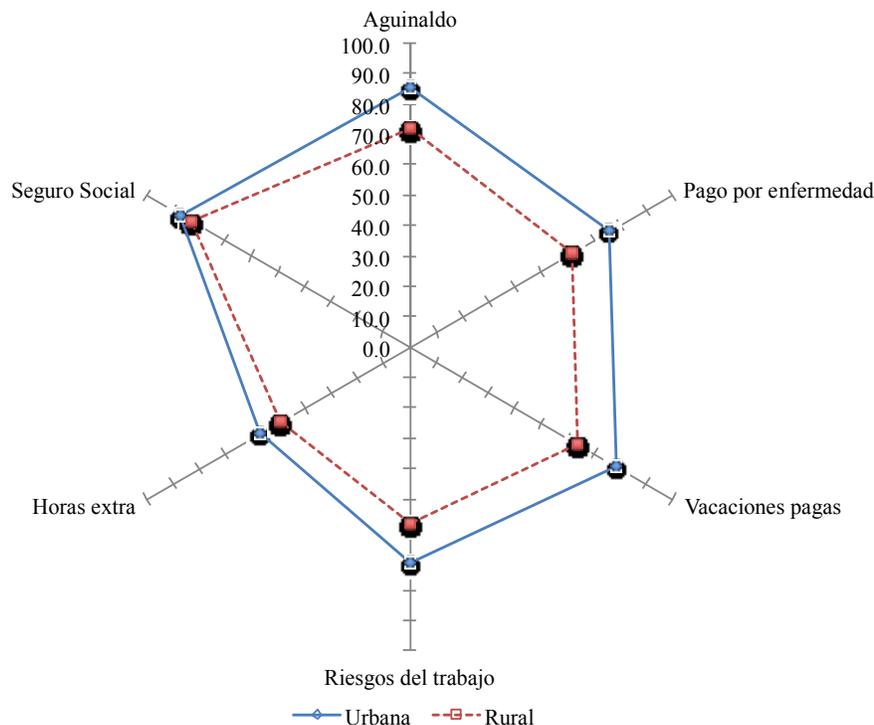
Aspectos de localización

Por criterio geográfico, las dos tendencias más representativas muestran que la zona urbana y la región Central del país son los sitios donde el cumplimiento es más elevado. Además, se confirma la tendencia que la cobertura con el seguro de salud y el pago de aguinaldo son los derechos con mayor propensión a ser

cumplidos y en donde se ve la menor dispersión entre zonas y regiones. A manera de ejemplo, el siguiente gráfico muestra que, para todos los derechos, la zona rural rezaga a la urbana. Esta condición está explicada, por la elevada proporción de trabajadores agrícolas, grupos que se encuentra entre los tres más afectados por el incumplimiento de la legislación ambiental.

Si bien las distancias son menores en el pago del seguro (tasa de cobertura urbana es 1.04 veces mayor que la rural) y del aguinaldo (diferencia de 1.18 veces), no existe garantía alguna donde la zona rural supere a la urbana. Sin embargo, llama la atención el bajo nivel de cumplimiento del pago de horas extra (48.8%) y riesgos del trabajo (58.1%) en la parte rural, patrón que se repite en la urbana con valores más altos.

Gráfico 4.
Cumplimiento de las garantías laborales por zona, 2012

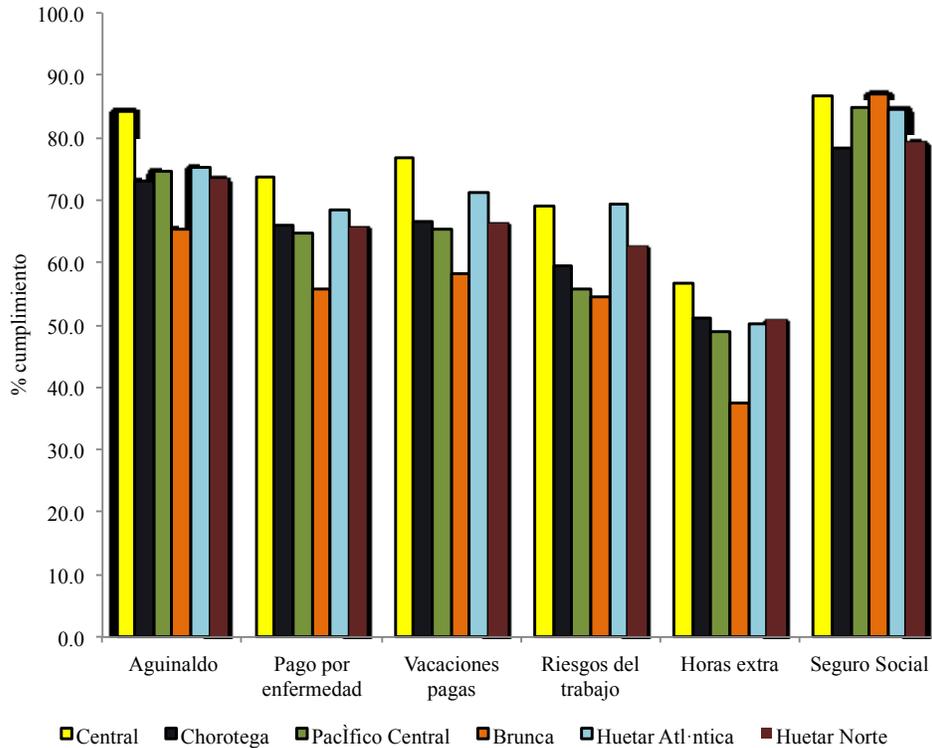


Fuente: ENAHO 2012

Por región de planificación se mantienen las mismas conclusiones en cuanto al cumplimiento superior de seguro de salud y aguinaldo mientras riesgos del trabajo y pago de horas extra muestran las menores tasas. Sin embargo, lo que debe llamar la atención es la mayor distancia existente entre la región con el mayor y el menor desempeño (Central y Brunca, respectivamente). Al tomar de nuevo la perspectiva de los “600 puntos” explicada anteriormente, la región Central habría alcanzado el 74.5% de esa meta, superando por casi 5 puntos al segundo lugar (Huetar Atlántica, 69.8%) y despegándose de forma importante de la última posición (Brunca, 59.6%). Concuera este bajo desempeño en la Brunca con su

elevado porcentaje de trabajadores que laboran en micro y pequeñas empresas (68.4%), su tasa de pobreza (38.6% de las personas) y el contar con la segunda mayor tasa de población rural (70.8%), factores todos asociados a un menor cumplimiento de la legislación laboral. La situación es aún más crítica en la zona rural de la Brunca: a excepción del seguro de salud, ningún otro derecho presenta una tasa de cumplimiento superior al 60%, siendo inclusive el cumplimiento del pago de horas extra del 33%, la menor tasa regional de cumplimiento.

Gráfico 5.
Cumplimiento de garantías laborales por región, 2012



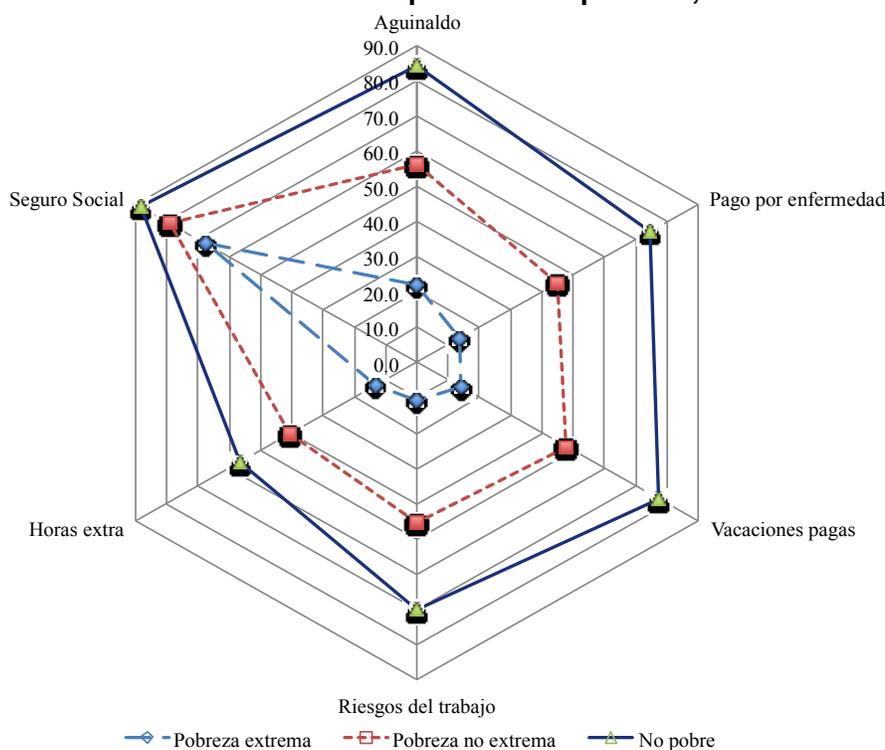
Fuente: ENAHO 2012

Aspectos socioeconómicos

Los grupos en peor condición socioeconómica son, a su vez, aquellos más susceptibles al no cumplimiento de sus garantías laborales. Uno de los casos extremos es el de los asalariados que viven en pobreza extrema. En relación con los no pobres, la cobertura de ese grupo es 6.4 veces menor en riesgos de trabajo, 5.5 veces menor en pago por enfermedad y vacaciones pagas y 4.3 veces menor en el pago de horas extra. La menor diferencia se da en la cobertura de seguro social donde la brecha apenas alcanza el 1.3 veces. Sólo 1 de cada 9 trabajadores en pobreza extrema recibe riesgos del trabajo, 1 de cada 7 recibe pagos por enfermedad, horas extra o vacaciones pagas y 1 de cada cinco goza de aguinaldo.

La situación de los asalariados pobres, si bien mejor en comparación con el grupo anterior, tampoco puede tomarse positivamente. En promedio, a la mitad de los trabajadores pobres se le incumple al menos una garantía laboral (exceptuando del cálculo el seguro de salud) siendo horas extra el derecho menormente cubierto (40%). Con excepción del aguinaldo (56.4%) y el seguro de salud (79.2%), ningún otro incentivo muestra una tasa de cumplimiento por encima del 50%. Quizás resulta importante destacar el rol históricamente reconocido del seguro social como mecanismo de equilibrio social al ser el derecho laboral que mayores tasas de cumplimiento entre pobres y no pobres. El gráfico a continuación confirma ese rol “aglutinador” del seguro social que se diferencia del resto de derechos donde las brechas son más amplias.

Gráfico 6.
Cumplimiento de derechos laborales por nivel de pobreza, 2012

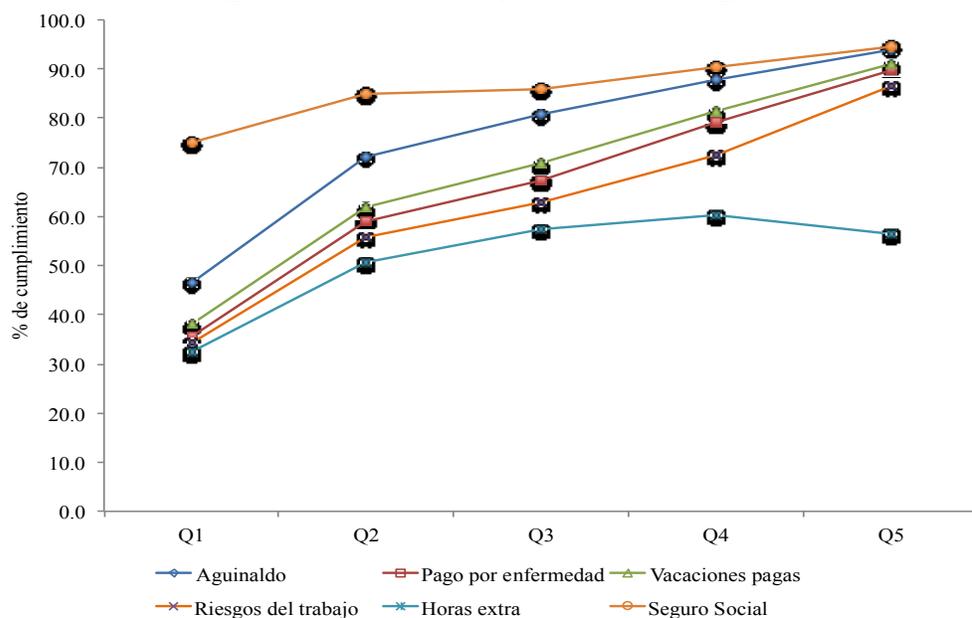


Fuente: ENAHO 2012

Los resultados por quintil de ingreso muestran las mismas tendencias, es decir, bajos niveles de cumplimiento en los grupos con menores condiciones socioeconómicas acompañados de una menor dispersión en los grupos de mayor ingreso. Si se excluye el pago de horas extra, el cumplimiento de cada uno de los derechos laborales va en aumento conforme se asciende en la escala social. Para todos los grupos se mantiene el mismo patrón, es decir, altos niveles de cumplimiento del seguro de salud y el aguinaldo y fuertes rezagos en pago de horas extra. Este último elemento afecta tanto a los primeros como a los últimos quintiles: sólo el 56% de los asalariados del quinto quintil reportan el pago de horas extra. Esto último pareciera estar asociado a esa “disponibilidad

implícitamente esperada” que los profesionales (principal grupo integrante del quinto quintil) deben tener en términos de trascender la jornada laboral y mostrar más flexibilidad a la hora de desarrollar sus tareas.

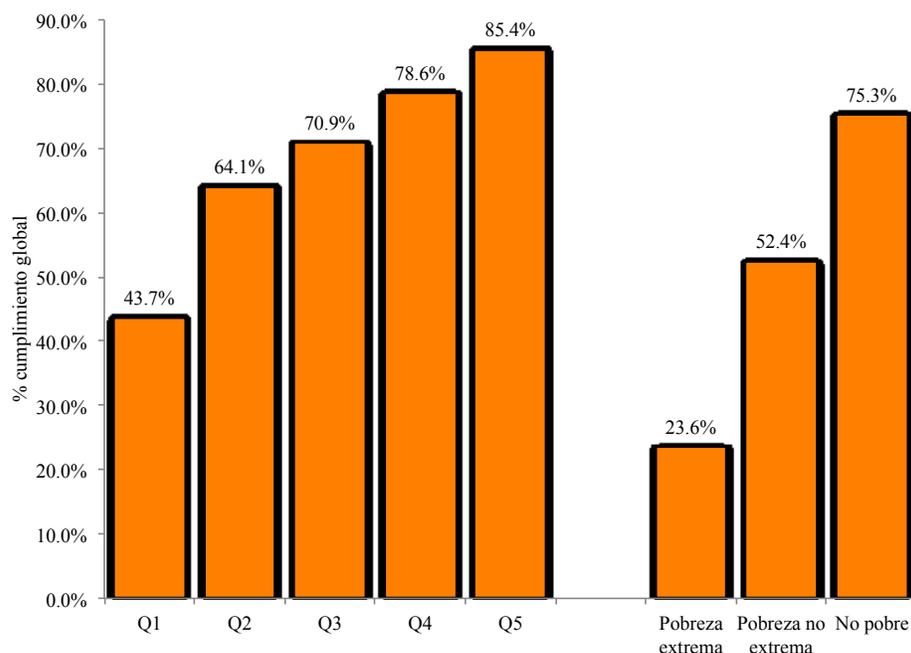
Gráfico 7.
Cumplimiento de garantías laborales por quintil de ingreso, 2012



Fuente: ENAHO 2012

La valoración general usando la escala de 600 puntos básicamente confirma lo anterior, es decir, la existencia de una escalera entre quintiles y grupos de pobreza. El grado de cumplimiento total por parte de los patronos varía entre un 44% entre el quintil I y el 85% en el V y entre el 24% y el 75% entre pobres extremos y no pobres. Puesto de otra forma, cuando se trata de las personas ubicadas en el quintil V, los patronos cumplen con el 85% de la meta que la legislación establece (i.e. cumplir con todos los derechos); cuando se trata de los grupos de menores ingresos, esa meta se reduce a menos de la mitad e inclusive a menos de una cuarta parte de la potencial población beneficiaria.

Gráfico 8.
Cumplimiento medio de los distintos derechos laborales por grupo socioeconómico y de pobreza



ENAH0 2012

Aspectos laborales

Las características laborales del incumplimiento de garantías revisten de importancia especial por cuanto permiten identificar las categorías y ramas productivas con mayor o menor grado de acatamiento de la ley, y esto es un indicativo clave para la formulación de política de empleo. De esta forma, las autoridades tienen un mayor detalle sobre el tipo de negocio y sector productivo debería aplicarse las respectivas labores de supervisión para el cumplimiento apropiado de la ley.

El análisis por rama de actividad es claro en distinguir tres actividades críticas: empleo doméstico, construcción y agricultura las cuales tienen tasas de cumplimiento general del 37.4%, 48.1% y 58.0% respectivamente (usando el enfoque de los 600 puntos). Esta situación contrasta con el grado de acatamiento de derechos en suministro de agua, actividades financieras, administración pública y actividades de atención en salud, todas las cuales muestran tasas de cumplimiento por encima del 90%. Resulta importante anotar que, como rasgo común, dichas actividades tienen una alta participación del sector público como patrono. De hecho, los distintos componentes del sector público (Gobierno General sin especificar, Gobierno Central, Instituciones Descentralizadas, Gobiernos Locales, Empresas Públicas no Financieras y Empresas Públicas Financiera) cumplen, en promedio, con el 93% de la meta de brindar la totalidad de los derechos laborales. Por el contrario, en el sector privado (empresas no

constituidas legalmente, empresas sin fines de lucro y empresas constituidas legalmente) muestra una tasa media de cumplimiento del 60.6%.

No obstante lo anterior, la heterogeneidad interna de cada grupo refleja distintos grados de cumplimiento. Por ejemplo, el Gobierno Central tiene una tasa del 88.6% (debido, principalmente, a la baja proporción de pago de las horas extra - 45.1%-) mientras en Instituciones Descentralizadas la tasa de cumplimiento alcanza el 93%. Todos los derechos tienen tasas por encima del 90% excepto el pago de horas extra cuyos nivel de cumplimiento va del 44.1% ya mencionado al 80.5% en Empresas Públicas no Financieras.

En el caso del sector privado la dispersión de tasas de cumplimiento es aún mayor con desempeños globales que van desde el 80.1% en empresas legalmente constituidas hasta el 33% en empresas que no lo están, siendo este uno de los valores más bajos observados entre todos los aspectos analizados en este documento. Varios rasgos distintivos se observan en el sector privado:

1. Las empresas legalmente constituidas presentan tasas de cumplimiento que, en algunos casos, son iguales a ciertos segmentos del sector público. Por ejemplo, el nivel de acatamiento va del 64.3% en horas extra al 90.2% en pago del seguro de salud en tanto que en el Gobierno Central está en el rango 45%-99% y en los Gobiernos Locales va del 66% al 97%, dependiendo del beneficio considerado.
2. Dentro de las empresas no constituidas legalmente, con la excepción del seguro de salud y aguinaldo, ningún otro beneficio supera un 25% de cumplimiento. Una tendencia similar se observa entre los hogares que contratan asalariados, donde el nivel de cumplimiento no supera el 33% (exceptuando los dos derechos arriba mencionados) pero existe una bajísima cobertura (10.3%) de los riesgos de trabajo.

El cuadro a continuación consolida el análisis sobre cumplimiento desde una perspectiva patronal, es decir, valorando el grado de *cumplimiento global* de cada una de las ramas y sectores productivos relevantes. Estos grupos clasificaron en tres categorías:

- La primera categoría (roja) agrupa a los patronos que reprueban, es decir, aquellos que tienen un grado de cumplimiento menor al 60%. Tal y como se ha venido analizando, se ubican en este grupo la construcción, la agricultura y el empleo doméstico, entre otros.
- La segunda categoría (amarilla) representa las ramas y sectores cuyo porcentaje de cumplimiento se ubica entre 60% y 79% de la meta óptima, es decir, o aplazan momentáneamente o aprueban con una nota moderada. Entre los más importantes, se ubican acá el transporte, el comercio al por mayor y las actividades inmobiliarias.
- La tercera categoría (verde) constituye aquel grupo donde los sectores superan el 80% de cumplimiento de forma que son sectores con notas

muy buenas e inclusive sobresalientes. Acá se incluyen algunas ramas como la manufactura, la enseñanza, las actividades financieras y el suministro de electricidad.

Cuadro 1.

Categorización de las distintas dimensiones según grado de cumplimiento global

Característica	Cumplimiento	Característica	Cumplimiento	Característica	Cumplimiento
Hogares como empleadores	37.40%	Sector privado	60.60%	Industrias manufacturera	81.60%
Construcción	48.10%	Otras actividades de servicios	63.10%	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	83.10%
Ocupaciones elementales	53.50%	Suministro de agua	70.10%	Actividades de servicio administrativo	83.10%
Explotación de minas	56.20%	Actividades de alojamiento	71.80%	Enseñanza	84.20%
Agricultura, ganadería	58.00%	Transporte y almacenamiento	73.70%	Técnicos y profesionales de nivel medio	85.20%
Actividades artísticas	59.40%	Comercio al por mayor	75.40%	Información y comunicación	87.70%
		Actividades inmobiliarias	76.70%	Actividades financieras	90.70%
		Actividades profesionales, científicas	78.70%	Actividades de atención de la salud	91.10%
				Administración pública y defensa	91.20%
				Sector público	93.30%
				Suministro de electricidad	95.30%

Fuente: Elaboración a partir de datos de la ENAHO

Análisis de extremos: asalariados con todos y asalariados sin ningún derecho laboral

En aras de profundizar en el análisis, se procedió a estimar dos grupos de trabajadores: aquellos que reciben todas las garantías antes expuestas y aquellos que, por el contrario, son sujetos de ningún cumplimiento (i.e. asalariados que no reciben uno solo de los derechos).

Con base en los seis derechos analizados, se clasificó a los trabajadores en cinco grupos, que van desde el cumplimiento total (reciben todas las garantías), hasta el incumplimiento total (no reciben ninguna). El cuadro 2 muestra los resultados desagregados por regiones. Para el promedio del país, el 59% de los asalariados

disfruta de cinco o seis garantías laborales, mientras que un 10% prácticamente carece de protección. Cerca de un tercio se encuentra en una situación intermedia, pues recibe de dos a cuatro garantías. Los trabajadores de la región Central tienen las condiciones más favorables, mientras que los de la Brunca están la posición de mayor desventaja.

Cuadro 2.

Distribución de las personas asalariadas, según el cumplimiento de garantías laborales, por región. 2012

Tipo de cumplimiento	Central	Chorotega	Pacífico Central	Brunca	Huetar Atlántica	Huetar Norte	Total
Cumplimiento total (tienen seis garantías)	40,5	33,4	32,8	26,0	38,5	38,1	38,8
Casi todas (tienen cinco garantías)	20,8	17,1	15,6	18,8	20,9	14,7	20,0
Cumplimiento intermedio (tienen de dos a cuatro garantías)	30,8	36,2	40,4	41,5	27,5	32,6	31,8
Casi incompleto (tienen una garantía)	2,6	3,6	3,0	3,2	5,4	3,0	3,0
Incumplimiento total (no tienen ninguna garantía)	5,3	9,7	8,2	10,4	7,8	11,6	6,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Pacheco, 2013b, con datos de la Enaho 2012, del INEC.

Las personas que reciben todos los beneficios laborales se estiman en 656.373, un 38,8% del total de asalariados. Los hombres, costarricenses, mayores de 24 años y sin discapacidad tienen las mayores proporciones de cumplimiento total. También los residentes en zonas urbanas, sobre todo de las regiones Central, Huetar Atlántica y Huetar Norte. Más de la mitad de los trabajadores de empresas medianas (de 30 a 99 empleados) se encuentra en esta condición. La proporción aumenta a dos de cada tres en empresas grandes (más de 100 empleados). Por rama de actividad, siete de ellas superan el 50% de cumplimiento; sobresalen “suministro de electricidad” y “servicios de salud”, con más del 75%.

En contraste, las personas con discapacidad, los migrantes y las mujeres tienen bajos porcentajes de cumplimiento total. Solo uno de cada cuatro asalariados con discapacidad goza de todos los beneficios laborales, al igual que tres de cada diez nicaragüenses y una de cada tres mujeres. Los valores más bajos se observan en las empresas no constituidas legalmente (7,6%) y los hogares con servicio doméstico (4,8%). En las ocupaciones con menor calificación como agricultores, operarios y ocupaciones elementales, el cumplimiento total no supera el 36%, frente a 56,7% en los servicios administrativos y de apoyo.

En el otro extremo, los trabajadores que no reciben ninguna de los seis garantías laborales consideradas suman 107.101, un 6,5%. En este caso, los hombres también están sobrerrepresentados (8,1%), lo mismo que los residentes rurales

(9,3%). La región Huetar Norte, que tiene un elevado cumplimiento total, también encabeza la lista de incumplimiento total (11,6%), seguida por la Brunca (10,4%) y la Chorotega (9,7%). Según tamaño de empresa, las micro y pequeñas muestran el panorama más negativo: mientras a un 16% de sus empleados no se les cumple un solo derecho, en los establecimientos grandes esa proporción es de solo 1%.

Trabajar en servicio doméstico y en empresas informales eleva el grado de vulnerabilidad de los asalariados, ya que el 13% y el 23%, respectivamente, están desprotegidos por completo. Tres características adicionales identifican al trabajador asalariado sin ningún derecho cumplido: ser nicaragüense (17,0%), joven (11,0%) o tener al menos una discapacidad (7,9%).

Por ramas de actividad, “agricultura” (15,4%) y “construcción” (22,7%) siguen figurando en la lista, junto con “servicio doméstico”. Las actividades de fuerte arraigo del sector público, como enseñanza y salud, están entre las que registran el menor incumplimiento total, pero este rasgo no es exclusivo de ese sector: las “actividades financieras y seguros”, la “industria manufacturera” y los “servicios de comunicación” presentan tasas de incumplimiento total menores al 4% de sus trabajadores.

La conclusión general que surge del análisis es que existen dos realidades laborales radicalmente opuestas, incluso dentro de una misma área geográfica. En la región Huetar Norte, por ejemplo, mientras al 39% de los asalariados disfruta de todas las garantías, hay un 11,6% que no recibe ninguna. Entre los jóvenes esa relación es de 35,4% versus 11%. Asimismo, los agricultores, los constructores y los servidores domésticos reciben de sus empleadores no solo bajas remuneraciones, sino además un cumplimiento parcial o nulo de sus derechos laborales.

El grado de precariedad laboral aumenta a medida que el trabajo se hace menos calificado. En agricultura, por cada dos asalariados con todos los derechos, hay uno que está desprotegido; en construcción la proporción es de uno a uno, y en servicio doméstico, por cada empleado con cumplimiento total, existen dos en total desamparo. Alrededor de 17.428 personas empleadas en esta última actividad no tienen una sola garantía laboral. De igual manera, la condición socioeconómica del asalariado está fuertemente asociada al cumplimiento de sus derechos. Más de un tercio de los trabajadores en pobreza extrema no recibe ninguno, en contraste con los grupos de mayor ingreso. Uno de cada seis asalariados pobres sufre incumplimiento total. Las cifras dan un marcado giro cuando se estima el porcentaje de trabajadores que disfrutaban de todas sus garantías: solo un 5% de los pobres extremos, en contraste con la mitad de los asalariados no pobres.

Al otro extremo del espectro se ubican los trabajadores que no gozan de al menos un derecho laboral. Esta “tasa de incumplimiento total” me indica, pues, el porcentaje de trabajadores asalariados que no tiene ninguno de los beneficios laborales que se han venido comentando. La suma de los trabajadores en esa

condición alcanzó las 107,101, figura que representa un 6.5% del total de asalariados del país.

En primera instancia, el perfil de las personas en esta condición pareciera ser la antítesis del grupo descrito anteriormente, pero eso no es necesariamente cierto. Al tomar las mismas características detalladas

1. Al igual que en el grupo de pleno cumplimiento, los hombres están más sujetos al incumplimiento total: un 8.8% de los asalariados masculinos no percibe un solo beneficio laboral. Dentro del conteo total de personas a quienes no se les cumple ni un solo derecho, los hombres representan las tres cuartas partes de las mismas.
2. Uno de cada diez asalariado rural pertenece a los trabajadores sin protección real; en la zona urbana, ese porcentaje asciende al 5.6%.
3. La Huetar Norte, que se ubica dentro de las regiones con mayor porcentaje de cumplimiento total, se encuentra a la cabeza en la lista de áreas con mayor incumplimiento total: un 12.7% de los asalariados no tienen ni un solo beneficio laboral. Le siguen, en su orden, la Brunca (11.8%) y la Chorotega (11.5%)
4. Son las micro y pequeñas empresas las que tienden a caer en mayor grado de incumplimiento: mientras un 16% de sus empleados no se les cumple con al menos un derecho, en las firmas con más de 30 empleados ese porcentaje no supera al 1.5% de los empleados
5. Trabajar en servicios domésticos y en empresas informales (entendidas como aquellas que no están registradas legalmente) elevan el grado de vulnerabilidad de los asalariados. En el primer caso, un 13.6% de los trabajadores de servicios doméstico se cataloga como empleado totalmente desprotegido; para las empresas informales, ese porcentaje supera el 27%. En términos de ramas de actividad, además de los ya comentados empleados de servicios domésticos, agricultura (15.7%) y construcción (23.4%) encabezan la lista.
6. Las actividades de fuerte arraigo público como enseñanza y cuidados de la salud se ubican en el tope de los sectores con menor incumplimiento total. Pero esta característica no es monopolio exclusivo de las entidades públicas: las actividades financieras/seguros, la industria manufacturera y los servicios de comunicación presentan, cada uno, tasas de incumplimiento total por debajo del 4% de sus funcionarios
7. Tres características más identifican al trabajador asalariado con ningún derecho efectivamente cumplido: ser nicaragüense (18.7%), ser joven (13.1%) o tener al menos una discapacidad (9.1%).

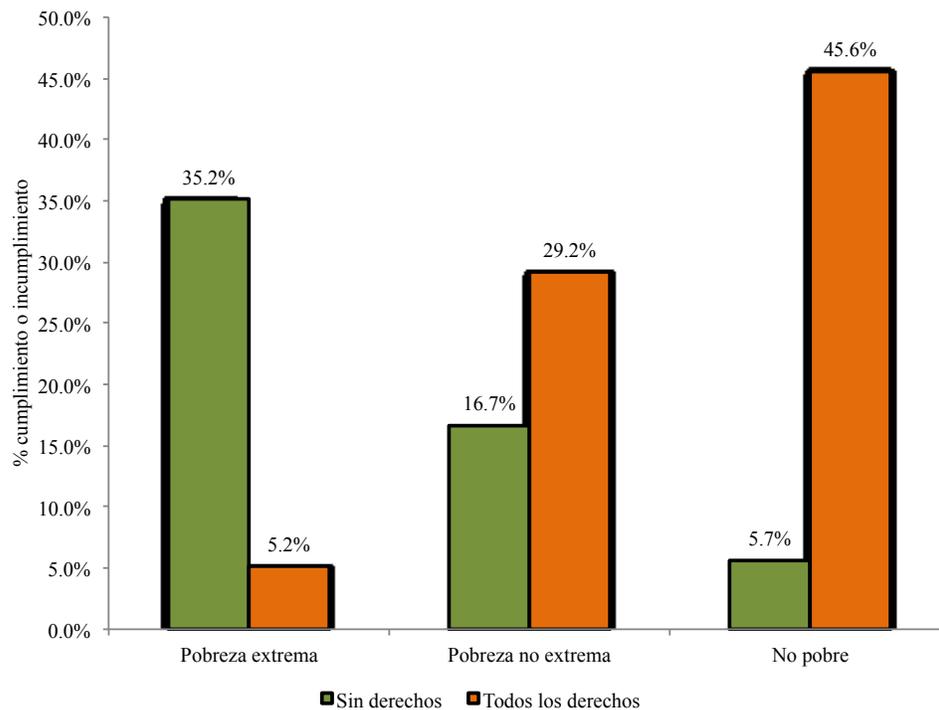
Consideraciones Finales

Los bajos niveles de cumplimiento en prácticamente todos los derechos laborales acá contemplados (con excepción, al menos parcialmente, del aguinaldo y el seguro de salud), confirman el grado de precariedad laboral en que se desenvuelve el asalariado costarricense. El problema se agudiza aún más si se considera que aquellos grupos más vulnerables al desempleo y/o a las bajas remuneraciones son a la vez los más propensos a experimentar desprotección e incumplimiento. Esto crea un doble carga adversa sobre la calidad de empleo global del país.

Quizás una de las reflexiones más importantes sobre los resultados acerca del cumplimiento de las garantías es la conformación de dos Costa Ricas con experiencias laborales opuestas inclusive dentro de las mismas regiones. Los casos de la región Huetar Atlántica y los jóvenes ejemplifican lo anterior. Mientras al 43% de los asalariados de la Huetar Norte se les brinda todos los derechos laborales, allí mismo un 12.7% no goza efectivamente de ninguno. En otras palabras, por cada 3 trabajadores que tienen todos sus derechos en orden, existe uno al cual su patrono no le reconoce beneficio alguno. Tendencias parecidas se pueden observar entre jóvenes donde 42% goza de todos los beneficios pero, al mismo tiempo, 13% se ubica en la categoría diametralmente opuesta. Los datos muestran asimismo las condiciones adversas en las que laboran agricultores, constructores y empleados domésticos. Es decir, no se trata sólo de que sus remuneraciones sean de por sí bajas sino que además sus patronos no les brindan, a muchos de ellos, un cumplimiento al menos básico de sus derechos. El grado de precariedad laboral parece ir en aumento conforme el tipo de trabajo se hace menos complejo. En *agricultura*, por cada dos asalariados con todos los derechos existe uno sin protección alguna; en *construcción*, esa proporción es de uno a uno y en *empleo doméstico* por cada empleado con cumplimiento total existen dos en total desamparo. En total, alrededor de 17,428 empleados que laboran en hogares no ven siquiera un solo derecho laboral.

De igual manera, existe una asociación importante entre la condición socioeconómica del asalariado y el cumplimiento o incumplimiento total de sus derechos. La situación de estas personas, mostrada en el siguiente gráfico, es clara sobre la relación inversa entre nivel de pobreza y nivel de cumplimiento. Según los datos, más de un tercio de los asalariados en pobreza extrema no recibe uno solo de los derechos laborales en contraste con la situación de los grupos de mayor nivel material. Aun así, uno de cada seis asalariados pobres experimentan incumplimiento total. Las cifras da un giro significativo al evaluar el porcentaje de trabajadores con todas sus garantías: únicamente 5% de los pobres extremos en contraste con casi la mitad de los asalariados no pobres.

Gráfico 9.
Cumplimiento de los derechos laborales y nivel de pobreza, 2012



Fuente: ENAHO 2012