

El trabajo precario en Panamá. Tendencias y determinantes*

Dídimo Castillo Fernández*

Palabras claves: mercado de trabajo, empleo, calidad de empleo, trabajo precario, jóvenes, género.

Resumo

En Panamá, como en otros países de América Latina, durante los últimos años ha perdido importancia relativa el trabajo asalariado, en contraste con el aumento del trabajo independiente, no asalariado. En particular, el trabajo asalariado público, normalmente caracterizado por ser de mejor la calidad, en relación con los beneficios que asegura a los trabajadores, cayó, en gran parte, como resultado del intenso proceso de privatizaciones y la aplicación de políticas de reducción del gasto público impulsadas por el Estado, desde finales de la década de 1980 y comienzos de la de 1990. El gobierno panameño adoptó diversas medidas tendientes a la reestructuración del sector público, emprendió la retirada del aparato estatal de las actividades productivas e impulsó la reinserción de la economía en los mercados internacionales, así como la flexibilización del mercado de trabajo. En este marco, cabe plantearse la interrogante sobre el posible incremento de la precariedad del trabajo, particularmente a partir de la reforma laboral de 1995, y su impacto sobre los trabajadores urbanos asalariados privados de ambos sexo, especialmente de los trabajadores jóvenes, incorporados con posterioridad a dicha reforma en el mercado de trabajo. Al respecto, son teóricamente centrales las preguntas que, por un lado, establecen la relación entre sexo y precariedad laboral, a partir de la idea generalmente asumida de que las mujeres incorporadas al trabajo asalariado suele resultar laboralmente más vulnerables que los hombres y, en ese sentido, ocuparse mayoritariamente en actividades de menor calidad, laboralmente desprotegidas y, por el outro, vinculan la edad los trabajadores, la antigüedad en el puesto y los niveles de precariedad, a partir del supuesto de que la precarización (y su incremento) son resultado de las distorsiones en las relaciones laborales introducidas con el nuevo modelo económico y profundizada con la reforma laboral de mediados de la década de 1990.

* Trabajo presentado en el *III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP*, realizado en Córdoba – Argentina, del 24 al 26 de septiembre de 2008.

* Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México, México. didimo99@prodigy.net.mx

El trabajo precario en Panamá. Tendencias y determinantes *

Dídimo Castillo Fernández *

Introducción

Panamá no ha estado al margen de las tendencias globales. Compartió con los demás países de la región la crisis de la década de 1980 y, desde comienzos de ésta, aplicó con énfasis distintos, los programas impuestos por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. En sentido amplio, a lo largo de las dos décadas, pero particularmente a inicio de la de 1990, cuando el Estado reforzó los programas de ajuste, reestructuración productiva, privatización y reforma laboral, se modificó la estructura del empleo, con consecuencias directas sobre la calidad de las ocupaciones. Durante las décadas de 1970 y comienzos de la de 1980, el Estado no sólo tuvo un desempeño de primer orden en la modernización de las estructuras productiva y social del país, sino también en la generación de empleos directos e indirectos, con lo que evitó un deterioro mayor de las ocupaciones a pesar del agotamiento del modelo económico, la crisis de la deuda externa y el estancamiento de las inversiones privadas. A inicios de la década de 1990 esta situación se modificó radicalmente. Como parte de las políticas de austeridad y reducción del gasto público —aspectos centrales de los procesos de ajuste estructural aplicados en América Latina, a partir de entonces—, se redujo el empleo público y se contrajo sensiblemente el trabajo asalariado. La dinámica del mercado de trabajo pasó a ser cada vez más dependiente del nivel de actividad del sector privado. Las reformas del Estado y, particularmente la reforma laboral de mediados de la década de 1990, limitaron la generación de empleos “formales” y promovieron la precarización del trabajo, en la medida en que las empresas grandes y medianas no lograron compensar la pérdida de ocupaciones en el sector público.

En Panamá el mercado de trabajo se caracteriza por una relativamente amplia y creciente participación económica de la mujer. A diferencia de otros países de la región, la modernización de la economía favoreció tempranamente la incursión económica de la mujer, la cual, con cierta anticipación, pasó a ocupar espacios del mercado de trabajo anteriormente reservadas a los hombres. Con anterioridad a la década de 1980, la incorporación creciente de la mujer en el mercado de trabajo se planteaba a partir de la idea “optimista” que vinculaba el avance social de los movimientos feministas con la conquista de espacios en el mercado laboral. La crisis económica y las transformaciones de la década de 1980 modificaron esta perspectiva y condujo a nuevas hipótesis, al respecto. La explicación económica subordinó a las de corte social y político. En este marco, el trabajo femenino se concibió, por una parte, como una forma de estrategia de vida frente a las exigencias de complementación de los ingresos por parte de los colectivos domésticos y familiares, consistente en el desempeño en actividades “informales” y precarias, y por otra, como resultado del nuevo entorno de producción y competitividad internacional, y la consecuentemente

* Trabajo presentado en el *III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*, ALAP, realizado en Córdoba – Argentina, del 24 al 26 de septiembre de 2008.

* Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México, México. didimo99@prodigy.net.mx

feminización del trabajo asalariado. En los países y sectores económicos en los que la mano de obra representa una parte importante de los costos de producción, las diferencias tecnológicas (y niveles de productividad) generadoras de intercambios desiguales, tienden a ser compensadas con la incorporación de fuerza de trabajo femenina, relativamente más calificada y de menor costo.

Panamá fue uno de los primeros países de la región en aplicar medidas de ajuste estructural y, por lo menos en relación con el resto de la subregión centroamericana, realizó la más profunda reforma laboral, orientada a flexibilizar las relaciones laborales en lo referente a la contratación, la permanencia y salida del puesto de trabajo, en particular facilitar la contratación por tiempo definido, reducir los costos de despido, normar la estabilidad y movilidad laboral, así como replantear ciertos derechos y libertades sindicales. Desde este marco referencial, el planteamiento central de este estudio sostiene la hipótesis de incremento de la precariedad del trabajo urbano asalariado privado en Panamá, a partir de la aplicación de las políticas de ajuste estructural, particularmente con el intenso proceso de privatización emprendido a comienzos de la década de 1990, y con la reforma al Código de Trabajo realizada en 1995 —dada las particularidades eminentemente flexibilizadoras de esta reforma—, y sus efectos en la generación de empleos, en relación con las características sociodemográficas de los trabajadores y las particularidades de los nuevos puestos de trabajo.

La feminización del trabajo asalariado y las tendencias de precarización

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado responde a una marcada tendencia, que coincide con los cambios en el tipo de empleo que se ha ido generando y con el deterioro en la remuneración de éste. En su estudio, Psacharopoulos y Tzannatos (1994: 19) pudieron comprobar, contra todos los supuestos, “que el sector estructurado y en particular, el trabajo en relación de dependencia —o sea el asalariado— era más importante para las mujeres que para los hombres: el porcentaje de mujeres que trabajan en estos sectores era mayor que el de hombres”. En igual sentido, Winter (1994: 5, 8 y 9), al analizar los efectos de la crisis de la década de 1980 para un conjunto de países de la región, mostró, por un lado, que “la mujer comprende ahora una proporción substancialmente mayor de la fuerza laboral remunerada” y, por otro, coincidentemente, que “la proporción de mujeres trabajadoras empleadas en el sector informal cayó drásticamente a lo largo de la década” e inclusive, que además hubo “un significativo incremento en la proporción de mujeres empleadas en los sectores de empleo de más alta remuneración”. Sobre ello, Aguiar (1990: 19) sostuvo que mientras “en el pasado, en situaciones semejantes, las mujeres mostraron un alto grado de participación en el sector informal, en la actualidad, en algunas regiones, existe una gran tendencia a que los hombres busquen esta alternativa”.

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo en la región, a partir de la década de 1980, no podría considerarse como un efecto inmediato de la crisis, en el sentido coyuntural, asociado esencialmente a estrategias de sobrevivencia, sino que venía en progresivo ascenso desde mucho antes. No resultó ser un fenómeno nuevo. A pesar de la crisis y el crecimiento del *sector informal*, se acentuó “la tendencia femenina hacia el trabajo remunerado” (Aguiar, 1990: 18), la cual, en muchos casos, se produjo incluso en detrimento del trabajo masculino. No debe extrañar al respecto, que en un estudio de Prates (1990: 82, subrayado nuestro) realizado en Montevideo, se afirmara que “*la recesión castigó relativamente más a los hombres que a las mujeres*”, y que una situación similar haya acontecido en Brasil, donde la mujer fue relativamente favorecida al ser incorporada al ámbito *formal* del mercado de trabajo.

En este marco, las tendencias de participación económica de los hombres y mujeres han sufrido cambios importantes, en circunstancias en las que la creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo ha adoptado un carácter irreversible. En América Latina, aun cuando el número de desocupados creció apreciablemente, durante el periodo de crisis económica, la tendencia histórica de mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, en aumento desde las décadas anteriores, no se interrumpió. La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo se acentuó en los distintos países, e incluso tuvo diversas manifestaciones al interior de éstos dependiendo de sus características sociodemográficas. Desde entonces, la estructura de ocupación por género experimentó modificaciones importantes en la inserción en las ocupaciones manuales y no manuales, asalariadas. La creciente participación de la mujer en el trabajo asalariado se ha dado, incluso, relegando a los hombres a actividades desprotegidas, irregulares y precarias. No es falsa la alta concentración de mujeres en el llamado *sector informal*, pero no es un hecho nuevo, y la tendencia podría ser de salida del mismo, por lo menos para el segmento de trabajadoras con mejores niveles educativos. En México, Rendón (1992: 9 y 38) advirtió algo similar. Según ella, con la crisis económica y con los cambios estructurales en la organización del empleo, “la segregación ocupacional por género [...] a la postre resultó perjudicial también para los hombres”, al señalar que empezaba a notarse una forma de segregación etárea que tendía a la “sustitución de trabajadores del sexo masculino en edad madura por hombres muy jóvenes y por mujeres de diferentes edades”. La presencia del trabajo femenino es creciente, siendo ventajoso sus niveles de instrucción, en muchos países más altos que los del hombre. La tendencia es ésa, incorporar mujeres y jóvenes al mercado de trabajo.²

Los cambios favorecen a la mujer en el trabajo asalariado. En ciertas actividades tradicionalmente consideradas masculinas, parece producirse el reemplazo de hombres por mujeres. Pero no se trata sólo de una tendencia propia de los sectores económicos más dinámicos articulados a la economía mundial. En cierto modo, en los países y sectores económicos en los que la mano de obra representa una parte importante de los costos de producción, ante los escasos niveles de capital fijo, se podría tender hacia una mayor incorporación de la mujer en las actividades remuneradas (en contraste con la participación de los hombres), al representar ésta una fuerza de trabajo relativamente menos organizada y por consiguiente más barata. La concentración o menor diversificación del trabajo femenino aún subsiste, pero el cambio a lo largo de las últimas décadas parece haberle favorecido más que a los trabajadores masculinos. Según Salido (2005: 9):

Las mujeres parecen haber salido bastante bien paradas del ‘cambio de los tiempos’, diversificando notablemente el perfil de su oferta de empleo e incrementando su presencia, precisamente, en los niveles de mayor calificación de los sectores expansivos de la economía o, al menos, ocupando posiciones que, pese a llevar implícito un nivel relativamente bajo de cualificación, quedan calificadas en el ranking del prestigio social

² En un estudio de Sautu (1999: 149, subrayado nuestro), en el que analiza las transformaciones de la economía Argentina y, particularmente, el impacto de modelo de desarrollo neoliberal, entre otros de los cambios en la demanda laboral, entre 1991 y 1997, señala la desaparición de las industrias de trabajo intensivo, así como la drástica reducción de los puestos de trabajo en el sector público, durante la década pasada. Dicho proceso, según la autora, condujo “a tasas de desempleo más altas, al reemplazo de trabajadores con baja educación por los de mayor educación y al reemplazo de hombres por mujeres”.

muy por encima de las ocupaciones de tipo manual, [y por el contrario, los hombres] no parecen haber tenido tanta suerte en el reparto.

En términos generales, aún omitiendo consideraciones sobre los efectos particulares de la dinámica económica de las últimas décadas, según Salido (2005: 9-10, subrayado nuestro) “sí se puede apreciar que, a largo plazo, su efecto ha sido mucho mayor sobre el empleo de las mujeres y, *en términos comparativos, más beneficioso para estas*”. Enfatiza que, en el caso particular de España, contrario a las mujeres, “los varones prácticamente no han variado el perfil de su oferta en estas cuatro décadas, *de manera que el único incremento llamativo se ha producido en el empleo no cualificado de los servicios...*”, con mayores efectos sobre los más jóvenes, “indicando cuál ha sido el destino de los excedentes del empleo industrial en declive y, de alguna manera, las expectativas posibles de los jóvenes de las cohortes venideras”. Según ella, esta tendencia no sólo representa una pérdida de prestigio social del trabajo al que mayoritariamente están accediendo los varones, “*sino también un paso hacia delante en la precarización del empleo masculino*”.

La creciente participación de la mujer en el trabajo asalariado ha configurado una nueva estructura ocupacional precaria diferencial por género, que en definitiva, parece afectar más a los hombres. El cambio, en este sentido, responde en parte a las estrategias de competencias globales basadas en el intenso abaratamiento de los salarios. Con los procesos emergentes de liberación de las economías y, en particular, con la industrialización orientada a las exportaciones se ha tendido a privilegiar el trabajo femenino, asociado con las estrategias la reducción de costos. La tendencia parece expresar ciertas paradojas, en el sentido planteado por Beck (2000: 76, subrayado nuestro), de que “*si las mujeres deben integrarse en el trabajo normal, los hombres deben integrarse en el trabajo no-normal*”. Según él, la convergencia en las condiciones laborales refleja el deterioro general de las ocupaciones y expresa la “*nueva equiparación de los sexos en lo precario*” (2000: 769).

La precarización normalmente considerada mayoritaria en las ocupaciones femeninas, parece revertirse en detrimento del trabajo masculino. Las últimas décadas muestran hallazgos interesantes al respecto, tanto en los países desarrollados como no desarrollados. Según Vosko *et al.* (2003: 16) en Canadá, por ejemplo, un resultado reciente es que ciertos grupos de hombres, particularmente jóvenes menores de 25 años, así como inmigrantes y minorías étnicas “are experiencing downward pressure on earnings and conditions of work as they increasingly take jobs in occupations where women have traditionally been employed. Según el autor, “*this further underscores the relevance of a gender-based analysis of non-standard work*”. En este sentido, un estudio de Salvia *et al.* (2000: 146-155) sobre los efectos de las reformas estructurales en las tendencias de la precarización de los trabajadores asalariados privados en Argentina, entre 1900 y 1999, si bien constató un incremento de la precariedad en ambos sexo, mostró que “entre las mujeres aumentó en menor grado la incidencia de la precariedad que entre los varones”. La conclusión de los autores, al respecto, es muy sugerente, en el sentido de que “*los hombres tendieron a ser más precarios en ambos años*”.

Ciertamente, las reformas estructurales aplicadas durante la década pasada en América Latina no tuvieron un impacto positivo sobre el mercado laboral, en cuanto a abatimiento del desempleo y mejoras en la calidad de las ocupaciones. Pero, además, dichas políticas han tenido un efecto diferencial sobre las condiciones laborales masculinas y femeninas. Sobre ello, Pérez Sáinz (2000: 22), a partir de los resultados de un estudio sobre Centroamérica, sin incluir a Panamá —país que inició con anterioridad al resto de la subregión la aplicación de programas de ajuste estructural—, sostiene que “las mujeres tienen en todos los países con la excepción de Honduras,

mayor presencia en segmentos laborales donde ha habido un incremento del ingreso real”, y, siendo aún más contundente, concluye que en la subregión las mujeres “*no son perdedoras del ajuste*” (Pérez Sáinz, 2000: 22, subrayado nuestro). La tendencia es la masculinización de la precariedad laboral.

Dimensiones de la precariedad laboral

El trabajo precario implica diversas modalidades de trabajo *atípicas*, en relación con la carencia de seguridad y protección social, e irregulares, en cuanto a las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. El concepto, como argumentamos en el primer capítulo, en cierto modo, guarda semejanzas con el de *trabajo informal*, en el sentido de que apunta a tipos de trabajo inestables y legalmente desprotegidos. No obstante, la precariedad del trabajo no refiere a un estrato o sector de la actividad económica, limitada a una situación de trabajo autónomo, no asalariado. La precariedad ocupacional está en función de las relaciones, formas o tipos de vinculación laboral —y no de un sector adscrito— entre los trabajadores públicos y privados, y los demás agentes de la producción y el mercado.

La calidad del trabajo no sólo se define a partir de los niveles de productividad e ingresos, sino que abarca una gama amplia de otros aspectos referidos a las condiciones laborales de los trabajadores, en particular en cuanto al tipo de contrato, la duración de la jornada de trabajo, la protección social de los trabajadores y el ejercicio de los derechos laborales. La precariedad incluye diversas formas de empleos no estándar o desprotegidos respecto a niveles de salario, extensión de las jornadas, estabilidad en el puesto, seguridad y protección laboral, así como derechos de asociación. En términos generales, la precariedad se define en relación con la carencia o falta de garantías sociales y laborales de los trabajadores. En contraste con el trabajo precario, el empleo estándar suele cumplir las siguientes características (Lope *et al.*, 2002):

- El establecimiento de una relación salarial directa entre trabajador y empresario mediante un contrato de trabajo.
- La relación laboral se caracteriza por su estabilidad, a partir de un contrato de trabajo indefinido.
- El trabajo se realiza por jornadas completas y existe una relativa homogeneidad en el tiempo de actividad de todos los trabajadores.
- El lugar de trabajo es externo al domicilio del trabajador, los medios de producción pertenecen a la empresa y se localizan en sus instalaciones.

En contraposición, el empleo precario se refiere a modos de gestión y uso de la mano de obra que no contemplan una o varias de estas dimensiones. La precariedad incluye diversas formas de trabajo en todos los ámbitos del mercado laboral, dependiendo de factores de normatividad, calidad de los puestos e ingresos por el trabajo, independientemente del sector al cual pueda imputarse. Se consideran entre ellas las actividades no registradas —sin contratos—, el trabajo eventual y el de tiempo parcial involuntario, un segmento amplio de los trabajadores independientes, los patrones y asalariados de micro-pequeñas unidades de producción y todas las ocupaciones con remuneraciones por debajo del salario mínimo legalmente establecido. En sentido amplio, la precariedad corresponde a diversas formas de ocupaciones asalariadas y no

asalariadas, caracterizadas por la baja calidad, la inestabilidad y la escasa seguridad en los ingresos o remuneraciones.

La precariedad —tal como se asume en este estudio— es la forma típica de explotación del trabajo en la era de la globalización y el aumento de la competencia económica internacional, que adopta como estrategia de maximización de las ganancias capitalistas y la reducción de los costos de la fuerza de trabajo. La precariedad laboral describe *stricto sensu* el carácter flexible, desprotegido e inseguro del trabajo en la economía neoliberal. En términos operativos, la precariedad del trabajo implica, por lo menos, tres dimensiones que la distinguen claramente del trabajo regulado, a tiempo completo y permanente: la primera, referida a los ingresos, conformada por diversas ocupaciones con salarios inferiores al mínimo legal establecido; la segunda, concerniente a la estabilidad y duración de las ocupaciones, integrada por el trabajo temporal u ocasional y el trabajo por horas o de tiempo parcial, entre otras, y la tercera, referente a las ocupaciones desprovistas de seguridad social, prestaciones laborales y seguridad médica. Una definición restrictiva, como la que se suele adoptar en Estados Unidos, incluiría sólo al trabajo temporal y al de tiempo parcial, entre las actividades asalariadas (Vosko *et al.*, 2003) y, por el contrario, en el otro extremo, otra mucho más amplia incorporaría el trabajo independiente. El análisis se realiza a partir de la construcción y aplicación de un índice factorial de precariedad en el mercado laboral urbano asalariado privado en Panamá. Dicho índice, como en todos, es una medida aproximativa del desempeño del mercado de trabajo e indicadores indirectos de la calidad de las ocupaciones ofrecidas en el mercado de trabajo urbano asalariado, en relación con las características sociodemográficas de los trabajadores y las particularidades del puesto de trabajo, o de un efecto combinado de ambas. El índice considerado incluye las tres dimensiones siguientes (tabla 1):

Tabla 1. Conceptos e indicadores de precariedad		
VARIABLES / DIMENSIONES	CONCEPTO	INDICADOR
<i>Nivel de salario y duración de la jornadas de trabajo</i>		
VAR ₁ = INGRESO	Ingreso individual por el trabajo, según salario mínimo legal entre ocupados que trabajan jornadas completas y no completas.	Ocupado con ingreso menor al promedio del salario mínimo oficial, según zona o provincia en la que se localiza el puesto de trabajo.
VAR ₂ = JORNADA	Jornada laboral atípica, no completa o mayor a la legalmente establecida. Excluye a los que voluntariamente trabajan menos del tiempo “normal” por semana.	Ocupado con jornadas de 35 horas o menos, manifiestamente disponible para trabajar más, y ocupados con más de 48 horas semanales.
<i>Estabilidad en el puesto de trabajo y en los ingresos</i>		
VAR ₃ = TIPOCONT	Formalidad y estabilidad en la relación contractual, según la existencia (o no) de contrato y la duración de éste.	Ocupado con contrato definido, con contrato por obra determinada o sin contrato escrito.
VAR ₄ = SINSEFIJO	Estabilidad en los ingresos, según condición de empleado o asalariado, trabajador por hora, día, tarea o actividad u obra determinada.	Ocupado sin sueldo fijo.
<i>Disponibilidad de seguridad social por parte del trabajo</i>		
VAR ₅ = SEGURSOCS	Beneficiario de seguridad social directo por parte del trabajo que desempeña.	Ocupado que no cuenta con seguro social directo por el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Determinantes de la precariedad. Los nuevos precarios

En esta sección se trató de medir los efectos combinados de las variables o factores considerados sociodemográficos y asociados al puesto, sobre la precariedad del trabajo urbano asalariado privado en Panamá. El análisis incluyó dos pasos: en primera instancia la construcción de un índice sintético de precariedad —a partir de las variables consideradas—, con base en las técnicas de componentes principales y, segundo, se optó por aplicar un modelo de regresión lineal, que diera cuenta del peso relativo y combinado de las variables consideradas en la determinación de

la precarización del trabajo. La decisión por esta última técnica de análisis multivariante se tomó teniendo en cuenta su utilidad en la medición de los efectos causales de un conjunto de factores (cualitativos dicotomizados) sobre el índice de precariedad (variable cuantitativa continua) derivado del análisis factorial.

Modelo factorial de precariedad

El método de componentes principales aplicado tuvo como propósito reducir a un valor único la variación de las observaciones de un conjunto de variables, consideradas indicadores de precariedad del trabajo asalariado. El procedimiento consiste en explicar la variabilidad total observada en la matriz de datos utilizada, a partir de un número reducido de factores o componentes; es decir, reducir (explicar) la información contenida de dicha matriz con n individuos y K variables en W factores o componentes, siendo necesariamente $W < K$, y cada W componente una combinación lineal de la K variables originales intercorrelacionadas consideradas en el análisis.³ El procedimiento seguido en este análisis es el de componentes principales.

El modelo matemático del análisis de componentes principales, parte de la base de contar con K variables de las que se obtendrán K factores linealmente independientes. El modelo tiene la siguiente expresión matemática (Álvarez, 1995):

$$X_{ij} = a_{1j} F_{i1} + a_{2j} F_{i2} + \dots + a_{kj} F_{ik} \quad [1]$$

donde:

X_{ij} = Valor de la j -ésima variable perteneciente al i -ésimo caso considerado.

F_{ij} = Factores comunes correspondientes al i -ésimo caso.

a_{ij} = Coeficientes de cada uno de los factores o valor que toma cada caso en cada uno de los factores.

El índice de precariedad, en este caso, estaría representado por los valores de las puntuaciones factoriales, las que, teóricamente, corresponden a la suma de cada componente o vector ponderado multiplicado por las variables incluidas estandarizadas. El procedimiento no ofrece una medida absoluta de la situación ocupacional, sino más bien relativa, pero permite establecer un marco referencial de las condiciones de calidad del empleo o —a la inversa, tal como se construyen los indicadores considerados—, de los niveles de precariedad laboral. En este sentido, el índice que se construye ofrece una medida ordinal de la precariedad de cada trabajador en

³ La diferencia entre el modelo de análisis factorial y el de componentes principales consiste en que el primero “supone que la variabilidad de cada variable tiene una parte explicable por factores comunes y otra independiente de las demás variables” (Álvarez, 1995: 240). El objetivo del análisis factorial “es encontrar una serie de *factores* que expliquen el máximo de varianza *común* de las variables originales”, en tanto que el del análisis de componentes principales “consiste en encontrar una serie de componentes que expliquen el máximo de varianza *total* de las variables originales”. Sin embargo, en la práctica, dichos métodos o técnicas “se utilizan indistintamente y dan resultados similares” (Visauta, 1999: 221).

relación con los demás trabajadores urbanos asalariados privados considerados en la muestra o universo de análisis.

Estadísticamente las puntuaciones factoriales y el consiguiente índice de precariedad se definen como:

$$F_{ij} = a_{i1}Z_{1j} + a_{i2}Z_{2j} + \dots + a_{ik}Z_{kj} = I_j^k = \sum_{i=1}^n P_{ki} \cdot Z_{ij} \quad [2]$$

donde:

- I_j^k = Índice de precariedad (j), deducido de la (k -ésima) componente.
- P_{ki} = Ponderador de la variable (i) correspondiente a la (k -ésima) componente.
- Z_{ij} = Indicador (i) estandarizado total.
- N = Número de indicadores o variables de precariedad.

El índice de precariedad obtenido correspondió a la primera componente (única generada) estandarizada, resultado de la combinación lineal de cinco variables, indicadores de precariedad o mala calidad del empleo. La tabla 2 presenta un resumen del análisis estadístico: los componentes factoriales y varianza explicada por los componentes extraídos y, finalmente, los factores y las variables que “saturan” a cada uno de ellos. La tabla incluye, además, los resultados de las pruebas Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*) y el test de Bartlett, con las que se evalúa la pertinencia de aplicar el modelo de componentes principales. En el primer caso, el valor de 0.751, muy próximo a la unidad, valida la utilización de la técnica. En el segundo, el resultado relativamente alto de la *Chi-Square*, de 3711.203, con un grado de significación de $p = 0.000$, corrobora que la matriz de correlación no corresponde a una matriz de identidad y, por consiguiente, corrobora la pertinencia de aplicar el análisis de componentes principales a dichos datos. Significa que las variables consideradas se correlacionan linealmente. Sobre ello, cabe señalar que cuanto mayor sea el número de variables con alta correlación (como en este caso), menor será el número de factores que explican la variabilidad total.

El análisis de componentes principales, como hemos indicado, implica la extracción de los factores que explican la mayor porción de variancia de los datos. En este caso, el índice de precariedad laboral se estimó a partir del primer factor o componente principal ($K = 1$), el cual — como puede observarse— resume la totalidad de la variación conjunta de las observaciones o matriz de datos, y corresponde a las puntuaciones factoriales para los casos considerados. El primer factor o componente incluido en el modelo —técnicamente con valor propio mayor que uno— explica 45 por ciento de la variabilidad total de las variables originales de precariedad consideradas. Las tres variables más importantes en la conformación del índice fueron: el acceso a seguridad social por parte del empleo, el tipo de contrato o relación contractual y la estabilidad o seguridad en los ingresos. Los coeficientes de todas las variables que saturan dicha componente son relativamente altos, fluctúan entre 0.797 para la variable seguridad social y 0.666 para la modalidad de ingresos. El modelo factorial resulta teóricamente consistente. En la medida que dicho factor resume la “información” de las variables con mayores cargas o saturaciones factoriales, las puntuaciones finalmente obtenidas también representan una combinación de las mismas. El análisis desagregado, a partir de la combinación de las respectivas categorías de las

variables consideradas, aporta evidencias sustantivas en cuanto a la precariedad relativa en el mercado de trabajo urbano asalariado privado en Panamá.

Tabla 2. Panamá. Índice factorial de ocupados urbanos asalariados privados según variables de precariedad, 2005			
Comunalidades			
VARIABLES	Inicial	Comunalidades	
SEGURSO	1.000	0.635	
TIPOCONT	1.000	0.508	
SINSFIJO	1.000	0.444	
INGRESO	1.000	0.530	
JORNADA	1.000	0.119	
Valores propios y porcentaje de varianza explicada <u>1/</u>			
Componentes	Valor Propio	Porcentaje de Varianza	Varianza Acumulada
1	2.236	44.711	44.711
2	0.932	18.640	63.351
3	0.718	14.354	77.705
4	0.635	12.697	90.402
5	0.480	9.598	100.000
Matriz de componentes <u>2/</u>			
	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
SEGURSO	0.797		
TIPOCONT	0.712		
SINSFIJO	0.666		
INGRESO	0.728		
JORNADA	0.345		
Pruebas KMO y Bartlett's			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			0.751
Bartlett's of Sphericity		Approx. Chi-Square	3711.203
		Df	10
		Sig.	0.000

Nota: 1/ Incluye sólo los porcentajes de varianza sobre los factores extraídos

2/ Se consideran sólo coeficiente con valores absolutos superiores a 0.4

Determinantes sociodemográficos y sociolaborales de la precariedad

Considerada desde la lógica de los mercados de trabajo, la precariedad depende de las características sociodemográficas de los trabajadores y de las particularidades de los puestos de

trabajo en cuanto a sectores de actividad y tamaños de las empresas, entre otros, así como de la conjunción de ambas dimensiones. El modelo de regresión múltiple que se incluye, formaliza la relación entre el índice de precariedad, derivado del análisis factorial, y los dos niveles o dimensiones de factores indicados. El valor del índice (I^*) varía en sentido directo al grado de deterioro de las ocupaciones; es decir, que a mayor valor del índice más desfavorable es la situación ocupacional urbana asalariada privada o a la inversa.

El modelo de regresión lineal propuesto relaciona los valores de dicho índice, en función de las variables incorporadas, asociadas con las características sociodemográficas y de capital humano de los trabajadores, con factores asociados con el puesto de trabajo y los efectos conjunto (tabla 3). La aplicación de dichas técnicas permite estimar en qué medida un trabajador con ciertas características sociodemográficas inserto en determinados sectores de actividades económicas manifiesta o no algún nivel de precariedad laboral.

Tabla 3. Factores de precarización		
Variables / Dimensiones	Concepto	Indicador ^{1/}
<i>Características sociodemográficas y capital humano de la fuerza de trabajo</i>		
Sexo	Sexo	Hombre Mujer
Edad	Edad del trabajador	Menor o igual a 24 años 25 – 44 años 45 y más años
Escolaridad	Nivel de educación	Ninguno, primaria no completa y completa, y enseñanza especial Secundaria no completa y completa, vocacional y no universitaria Universitaria
<i>Factores asociados con el puesto de trabajo</i>		
Ubicación en el sector de actividad	Rama de actividad económica del ocupado	Industria manufacturera, electricidad, gas y agua Construcción Comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes Transporte, almacenamiento y comunicaciones Intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler Enseñanza y actividades de servicios sociales y de salud , y actividades comunitarias y servicios personales
Tamaño de la empresa	Número de trabajadores	Menos de 5 trabajadores 5 – 19 trabajadores 20 – 49 trabajadores 50 y más trabajadores
Antigüedad en el puesto de trabajo	Años de incorporación en el puesto de trabajo	Menos de un año 1 – 5 año 6 – 10 años 11 y más años

Nota: La categorización de contraste o comparación según hipótesis de precariedad laboral definió con 1 = Si precario y 0 = No precario. La variable de contraste se indica en la tabla 4-A de resultados del modelo.

En términos formales, el modelo propuesto se conforma de una variable dependiente (Y), representada por la combinación factorial generada (F^k), resultado del análisis factorial, y las varias variables independientes ($X_1... X_n$) cualitativas dicotomizadas, consideradas factores de precariedad.

La ecuación del modelo es: $I_i^k = B_0 + B_1X_i + \dots + B_kX_k$ [4]
donde:

I_j^k = Índice de precariedad (j), deducido de la (k -ésima) componente.
 B_i = Coeficiente de regresión correspondiente a la i -ésima variable.

Como ya se indicó, el objetivo de este estudio es analizar las condiciones de precariedad entre los trabajadores urbanos asalariados privados en Panamá a partir de sus características sociodemográficas y los cambios en las estructuras ocupacionales durante los últimos años. La pregunta central se plantea en dos dimensiones: por un lado, en relación con el perfil sociodemográfico de los trabajadores más precarizado y, por el otro, sobre las estructuras ocupacionales que ofrecen las peores condiciones de calidad del empleo según los tipos o tamaño de las empresas, los sectores económicos a las que pertenecen y el momento económico de la inserción laboral, medida a través de la antigüedad de las ocupaciones. En este sentido, se parte del supuesto de que en los últimos años, pero particularmente con posterioridad a la reformas al Código de Trabajo en 1995, *se ha incrementado la precariedad (relativa) del trabajo urbano asalariado privado, y que ésta afecta mucho más a los nuevos puestos de trabajo y a los trabajadores jóvenes del sexo masculino, recién incorporados al mercado de trabajo asalariado privado.*

La hipótesis apunta a que los trabajadores antiguos son menos precarios y, en ese sentido, que la precarización tiene un mayor impacto sobre los trab

Tabla 4-A.					
Panamá. Resultados de modelo de regresión de la precariedad laboral según variables sociodemográficas y asociadas al puesto de trabajo, 2005					
VARIABLES DE LA ECUACIÓN	B	E.S.	BETA	T	SIG.
<i>Constante</i>	-0.841	0.030		-28.397	0.000
<i>Características sociodemográficas y capital humano de la fuerza de trabajo</i>					
<i>Sexo</i>					
Hombre	0.076	0.025	0.036	3.020	0.003
<i>Edad</i>					
15 a 24 años	0.337	0.029	0.141	11.772	0.000
<i>Escolaridad</i>					
Ningún grado, primaria no completa y completa */	0.272	0.030	0.105	8.927	0.000
<i>Factores asociados con el puesto de trabajo</i>					
<i>Ramas de actividad económica</i>					
Actividades agropecuarias	0.498	0.050	0.115	9.886	0.000
Construcción	0.280	0.037	0.090	7.551	0.000
Transporte	0.164	0.043	0.044	3.807	0.000
Servicios sociales, comunales y personales	0.157	0.043	0.042	3.678	0.000
Intermediación financiera	-0.141	0.034	-0.047	-4.096	0.000
Industria manufacturera **/	-----	-----	-----	-----	-----
<i>Tamaño de la empresa</i>					
Menos de 5 trabajadores	1.197	0.031	0.471	38.812	0.000
De 5 a 19 trabajadores	0.428	0.029	0.180	14.924	0.000
De 20 a 49 trabajadores	0.120	0.037	0.038	3.240	0.001
De 50 y más trabajadores **/	-----	-----	-----	-----	-----
<i>Antigüedad o momento de la incorporación al puesto</i>					
Menos de un año	0.609	0.031	0.283	19.596	0.000
De 1 a 5 años	0.162	0.028	0.079	5.790	0.000
Con más de 10 años **/	-----	-----	-----	-----	-----
R-cuadrada ajustada		0.421			
F		265.276			
Prob. (F-estadística)		0.000			
Durbin-Watson		1.761			

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares, Panamá, 2005.

Nota: */ Incluye enseñanza especial. **/ Variable de contraste. La tabla sólo incluye las variables que resultaron estadísticamente significativas conforme a los procedimientos de ajuste del modelo, previamente seleccionadas en función de las hipótesis planteadas.

En el primer modelo (tabla 4-A), consistente con las hipótesis del estudio, entre los factores sociodemográficos y de capital humano contemplados, resultaron altamente significativos ($p < 0.05$), la precariedad de los hombres (en relación con las mujeres), la precariedad de los trabajadores jóvenes (entre 15 y 24 años) en contraste con el subgrupo de maduros, adultos y adultos mayores (con edades de 25 y 44, y 45 y más años, respectivamente) y —como suele acontecer—, la precariedad de los trabajadores con nula o baja formación educativa (con primaria completa o menos), en comparación con los que contaban con estudios a nivel de secundaria, técnica o profesionales, dada las exigencias de capital humano calificado impuestas por el modelo económico dominante y las estrategias de productividad adoptadas en los entornos de creciente competitividad económica.

En cuanto a los factores asociados al puesto de trabajo, se encontraron resultados sugerentes de la cobertura, expansión y tendencias recientes de la precarización laboral en el mercado de trabajo urbano asalariado privado panameño. En casi todas las ramas de actividad económica incluidas en el modelo: actividades agrícolas, construcción, transporte y servicios sociales, comunales y personales, la precarización tiende a ser mayor que en la manufactura, con la excepción de la intermediación financiera, con resultados altamente significativos, pero con signo negativo. El comercio, por el contrario, no se distingue significativamente de la industria manufacturera, por lo que resultó excluida del modelo. En principio, estos resultados, son consistentes, y son un indicador indirecto y, en cierto modo, plausible de la afectación “ampliada” y *no necesariamente segmentada de la precariedad*, restringida a determinados sectores económicos, lo cual, además, oculta diferenciaciones seguramente importantes en el interior de los mismos. No obstante, los datos agregados por ramas de actividad económica, tal como se incorporan en este análisis, no permiten ahondar sobre dicha situación y ofrecer una respuesta concluyente, al respecto.

Como habíamos constatado en el análisis descriptivo —y lo demuestran los estudios al respecto— la precariedad afecta principalmente a los trabajadores asalariados en las microempresas o unidades productivas tradicionales, caracterizadas por el limitado acceso a capitales, escasa tecnología y explotación intensivas de la mano de obra. La prueba estadística corrobora, con alto nivel de significación (y la más alta *T Student* del modelo) el contraste entre la precariedad en las microempresas en relación con las empresas relativamente grandes y muy grandes, con 50 y más trabajadores. No extraña, al respecto, que en las empresas medianas de 5 a 19 trabajadores prevalezcan altos niveles de precariedad. No obstante, sorprende el hecho de que la precarización también afecte (con niveles estadísticamente significativos) a las empresas relativamente grandes de 20 a 49 trabajadores, que sólo por su tamaño corresponden al sector “moderno” de la economía, supuestamente regulado y con oferta de empleos de mejor calidad.

La antigüedad en el puesto, tomada como indicador del momento de entrada al mercado de trabajo, muestra diferencias significativas entre los trabajadores con menos de un año y con uno a cinco años de incorporación en el empleo en contraste con los trabajadores antiguos, con más de 10 años en el puesto (la primera, con la segunda *T Student* más elevada de la ecuación). Sin embargo, considerados en global, no resultó significativo el contraste entre los trabajadores asalariados privados con seis a 10 años en el empleo con los incorporados con anterioridad a la reforma del Código de Trabajo en 1995. La variable fue excluida del modelo. La precariedad afecta fundamentalmente, y de forma creciente, a los recientes y nuevos empleos.

Tabla 4-B.
Panamá. Resultados de modelo de regresión de la precariedad laboral según variables sociodemográficas y asociadas al puesto de trabajo, 2005
(Análisis a partir de variables combinadas)

Variabes de la ecuación	B	E.S.	Beta	T	Sig.
<i>Constante</i>	-0.423	0.016		-26.495	0.000
Hombres jóvenes (15 a 24 años)	0.382	0.034	0.140	11.096	0.000
Ocupados en microempresas (menos de 5 trabajadores) con 10 años o menos de antigüedad	0.890	0.035	0.340	25.361	0.000
Ocupados con 5 o menos años de antigüedad en empresas con 49 o menos trabajadores	0,152	0.037	0.075	4.154	0.000
Ocupados con menos de un año de antigüedad en empresas con 49 o menos trabajadores	0.488	0.037	0.193	13.010	0.000
Ocupados masculinos con 10 años o menos de antigüedad en empresas con 49 o menos trabajadores	0.149	0.034	0.070	4.354	0.000
R-cuadrada ajustada		0.331			
F		467.602			
Prob. (F-estadística)		0.000			
Durbin-Watson		1.718			

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares, Panamá, 2005.

Nota: La tabla sólo incluye las variables que resultaron estadísticamente significativas a partir de las hipótesis planteadas.

El análisis a partir de los efectos combinados o interacciones de las variables consideradas aporta aun evidencias más precisas sobre los determinantes de la precarización urbana asalariada privada, en el sentido siguiente (tabla 4-B):

- Corroborar que *la precariedad afecta fundamentalmente a los hombres jóvenes*. Contrario a lo comúnmente supuesto y argüido, en el sentido de que las mujeres fueron las mayores perdedoras de los procesos de reformas estructurales y laborales, son los hombres los que enfrentan las condiciones de trabajo más adversas en el mercado de trabajo urbano asalariado privado panameño.
- Como era de suponerse, *es mayor la precariedad de los trabajadores ocupados en micro-establecimientos (con menos de 5 trabajadores) con 10 o menos años de antigüedad* (es decir, empleados con posterioridad a la reforma del Código de Trabajo), en relación con los ocupados en empresas mayores con anterioridad a la reforma laboral.

- En este sentido, dando muestra de las tendencias nuevas y recientes, *es altamente significativa la precariedad del trabajo en las empresas con menos de 50 trabajadores y ocupados con 5 y menos años de antigüedad; pero es estadísticamente más importante la precariedad en dichas empresas entre los trabajadores recientes, con menos de un año de antigüedad laboral*. Como hemos constatado, la antigüedad en el empleo guarda cierta relación con la edad del trabajador; lo que visto en sentido inverso, coloca a los trabajadores jóvenes en circunstancias de mayor vulnerabilidad, al no tener posibilidades de acceso a empleos de calidad.
- Finalmente, en congruencia con lo ya planteado, entre los trabajadores precarios con 10 años o menos de antigüedad (incorporados con posterioridad a la reforma laboral de 1995) en empresas con 50 (grandes) o menos trabajadores en las ocupaciones urbanas asalariadas privadas, prevalecen (con alto nivel de significación estadística) los hombres sobre las mujeres. En este sentido, el contraste con la situación previa a la reforma laboral *es un indicativo de la ampliación de la precariedad al mercado de trabajo supuestamente “formal” y de la masculinización de la precariedad laboral en el país*.

Consideraciones finales y conclusiones

El estudio muestra elementos indicativos del deterioro del empleo urbano asalariado privado en Panamá y de los determinantes sociodemográficos y sociolaborales de la nueva precarización laboral:

- Con la reforma laboral, ciertamente Panamá experimentó un importante crecimiento económico (considerando el desempeño del PIB en los últimos años)⁵ y una significativa reducción del desempleo abierto; sin embargo, paradójicamente (congruente con la hipótesis central de este estudio, que hemos probado), es notable el crecimiento de la precariedad en los nuevos puestos de trabajo. En el análisis de regresión múltiple presentado, tomando la antigüedad en el puesto como indicador del momento de entrada al mercado de trabajo, se percibe que la condición de precariedad de los trabajadores fue en aumento. En términos generales, no resultó estadísticamente significativo el contraste entre los trabajadores con 6 a 10 años de antigüedad y los incorporados con anterioridad a la reforma laboral, pero si lo es de forma creciente, en los trabajadores con uno a cinco años y con menos de un año de antigüedad laboral (nuevos y recientes trabajadores).
- En cuanto a los factores sociodemográficos considerados (sexo, edad y educación), se probó además, con alta significación estadística que la precariedad afecta relativamente más a los hombres —contrario a lo tradicionalmente conocido—, a los jóvenes y a los trabajadores con baja escolaridad. En el análisis longitudinal previo se había constatado que la precariedad del trabajo urbano, medida por el nivel de ingreso inferior al salario mínimo y por la extensión de las jornadas de trabajo, inferior a la legalmente establecida,

⁵ Durante los años recientes, Panamá experimentó una de las más altas tasas de crecimiento económico de los países de América Latina. El PIB creció a ritmo de 7.2 por ciento en 2005 y el PIB por habitante lo hizo en 5.4 por ciento. En 2007, la economía panameña lideró el crecimiento económico de la región, con un aumento del PIB de 9.5 por ciento y de 7.7 por ciento del PIB por habitante.

afectó mayoritariamente a los jóvenes y, particularmente, a los hombres jóvenes a lo largo de más de dos décadas. Coincidentemente, entre los ocupados urbanos asalariados privados, es mayor la presencia de los hombres en el trabajo más desprotegido y precario. Significa que la precarización, *normalmente considerada como una característica de las ocupaciones femeninas, en el marco de los procesos de reestructuración y reformas laborales, parece operar en detrimento de los trabajadores masculinos.*

- En relación con los factores asociados al puesto de trabajo (rama o sector de actividad, tamaño de las empresas y antigüedad laboral), entre los resultados más relevantes del estudio se mostró que casi todas las ramas de la actividad económica consideradas en el análisis (actividades agropecuarias, construcción, transporte, servicios sociales, comunales y personales) resultaron precarias en relación con la industria manufacturera, en este orden de importancia, excepto del sector comercio que fue rechazado del modelo aplicado, y el sector de intermediación financiera, que por su alto nivel modernización y especialización en la estructura de servicios, mostró ser no precario, con una alta significación estadística, pero con signo negativo. Las evidencias mostradas podría ser un indicador indirecto y, en cierto modo, plausible de la afectación “ampliada” y *no necesariamente segmentada de la precariedad*, restringida a determinados sectores económicos —como suele asumirse— o, en todo caso, aportar evidencias en sentido contrario a la tesis que asocia la precarización con las tendencias de terciarización de los mercados de trabajo. En cuanto al tamaño de las empresas, como era de esperarse, se constató una alta precariedad en el sector microempresarial, normalmente caracterizado por su limitado acceso a recursos financieros, una baja productividad y el uso intensivo de mano de obra con baja calificación. Pero, además, resultó altamente significativa la precariedad en las empresas mediana (con 5 a 19 trabajadores) y las relativamente grandes (con 20 a 49 trabajadores), estas últimas, por su tamaño, claramente parte del sector moderno o *formal* de la economía. El hecho es doblemente paradójico, si se tiene en cuenta la tendencia, dada la mayor significación estadística en los trabajadores recientes (con menos de un año de antigüedad, ocupados en empresas con 49 y menos trabajadores), que en los trabajadores con cinco y menos años en el puesto.
- Como se observó, no resultó estadísticamente significativo el contraste general entre los niveles de precariedad de los trabajadores integrados inmediatamente después de la reforma laboral de 1995 y los anteriores, tomados en conjunto, pero sí lo es considerando el tamaño de las empresas (con 49 o menos trabajadores) y el sexo (masculino) de los trabajadores, con lo cual *se constata un cambio de perfil importante de la precariedad a partir de la reforma laboral, que involucra a las grandes empresas y enfatiza la precarización masculina.*

Bibliografía

- ÁLVAREZ CÁCERES, Rafael, 1995, *Estadística multivariante y no paramétrica con SPSS. Aplicaciones a las ciencias de la salud*, Ediciones Diaz de Santos, Madrid.
- AGUIAR, Neuma, 1990, “Las mujeres y la crisis latinoamericana”, en *Mujer y crisis. Respuesta ante la recesión*, DAWN-MUDAR-Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- BECK, Ulrich, 2000, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo, 2000, *Las cuentas pendientes de la modernización. Tendencias laborales y sus efectos sobre la integración social en el Istmo Centroamericano*, Oficina de Desarrollo Regional y Sostenible, América Latina y el Caribe, San José.
- PRATES, Suzane, 1990, “Participación laboral femenina en un proceso de crisis”, en *Mujer y crisis. Respuestas ante la recesión*, Nueva Sociedad, Caracas.
- PSACHAROPOULOS, George y Zafiris Tzannatos, 1994, *El empleo y la remuneración de la mujer en América Latina*, Banco Mundial, Washington, D.C.
- RENDÓN, Teresa, 1992, *El trabajo femenino en México en el marco de la transformación productiva con equidad*, Cepal, (mimeo), México.
- SALIDO CORTÉS, Olga, 2005, *Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante*, Proyecto WRAMSOC, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- SALVIA, Agustín *et al.*, 2000, *Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)*, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Buenos Aires.
- SAUTU, Ruth, 1999, “Modelos de desarrollo, profesionalización y feminización de la mano de obra”, en *Papeles de Población*, núm. 20, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, abril-junio.
- WINTER, Carolyn, 1994, *Mujeres trabajadoras en Latinoamérica. Brechas en participación, remuneración y política pública*, Banco Mundial, Washington, D.C.
- VOSKO, Leah F., Nancy Zukewich y Cynthia Cranford, 2003, “Precarious jobs: A new typology of employment”, en *Perspectives*, núm. 75-001-XIE, Canadá, Octubre.