

# ORGANIZACIONES OBRERO-PATRONALES Y SUS EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL: EVIDENCIA DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS EN COSTA RICA

## LABOR-MANAGEMENT ORGANIZATIONS AND THEIR EFFECTS ON THE LABOR MARKET: EVIDENCE FROM COSTA RICAN SOLIDARITY ASSOCIATIONS

Daniela Córdoba-Solano<sup>1</sup>

Shirley Álvarez<sup>2</sup>

Juan Robalino-Herrera<sup>3</sup>

Leonardo Castellón<sup>4</sup>

Recibido: 12/02/2025

Aprobado: 15/02/2024

### RESUMEN

Las asociaciones solidaristas constituyen una forma particular de organización obrero-patronal en Costa Rica, que ha recibido poca atención. Este estudio analiza la relación entre la afiliación a una asociación solidarista y diversos resultados laborales, empleando datos de las Encuestas Nacionales de Hogares (2017–2022). Los resultados muestran que las personas afiliadas perciben salarios netos mensuales superiores y reciben un excedente económico anual equivalente al 42% de su salario neto mensual. A partir del análisis del panel 2017–2021 y un modelo de Diferencias en Diferencias, se encuentra que la afiliación a una asociación solidarista incrementa la probabilidad de permanecer empleado, seguir en el sector formal y continuar participando en el mercado laboral, aunque no se observa un efecto significativo en los salarios. Estos hallazgos resaltan el papel de las asociaciones solidaristas en la estabilidad y formalización del empleo, con implicaciones tanto para el sector empresarial como para el diseño de políticas públicas que promuevan su desarrollo.

*PALABRAS CLAVE:* ASOCIACIONES SOLIDARISTAS, COSTA RICA, MERCADO LABORAL, DIFERENCIAS EN DIFERENCIAS.

*CLASIFICACIÓN JEL:* J01, J50.

### ABSTRACT

Solidarity associations are a distinctive form of labor-management organization in Costa Rica that has received little scholarly attention. This study examines the relationship

- 
- 1 Universidad de Costa Rica, Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Código Postal: 11501-2060; San José, Costa Rica; [daniela.cordobasolano@ucr.ac.cr](mailto:daniela.cordobasolano@ucr.ac.cr)
  - 2 Universidad de Costa Rica, Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Código Postal: 11801; San José, Costa Rica; [shirley.alvarez.villalobos@gmail.com](mailto:shirley.alvarez.villalobos@gmail.com)
  - 3 Universidad de Costa Rica, Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas; Código Postal: 11501-2060; San José, Costa Rica; [juan.robalino@ucr.ac.cr](mailto:juan.robalino@ucr.ac.cr)
  - 4 Universidad de Costa Rica, Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública; Código Postal: 11501-2060; San José, Costa Rica; [leonardo.castellon@ucr.ac.cr](mailto:leonardo.castellon@ucr.ac.cr)

between membership in a solidarity association and various labor market outcomes using data from the National Household Surveys (2017–2022). The findings indicate that affiliated individuals earn higher net monthly wages and receive an annual economic surplus of 42% of their net monthly income. Based on an analysis of the 2017–2021 panel data and a Differences-in-Differences model, the results show that affiliation with a solidarity association increases the likelihood of remaining employed, staying in the formal sector, and continuing to participate in the labor market. However, no significant effect on wages is observed. These findings underscore the role of solidarity associations in promoting employment stability and formalization, with implications for both the business sector and the design of public policies to foster their development.

**KEYWORDS:** SOLIDARITY ASSOCIATIONS, COSTA RICA, LABOR MARKET, DIFFERENCE-IN-DIFFERENCE.

**JEL CLASSIFICATION:** J01, J50.

## I. INTRODUCCIÓN

Las asociaciones solidaristas (AS) son un tipo de institución laboral, conformadas por personas trabajadoras de una misma empresa, cuya finalidad es fomentar el desarrollo de sus afiliados por medio del ahorro, crédito y otros beneficios, tanto sociales como económicos. Estas entidades operan bajo el principio de afiliación voluntaria, otorgando a las personas la libertad de unirse o separarse de la organización en cualquier momento. Esta característica puede generar diversos resultados en el ámbito laboral, específicamente en las diversas condiciones labores y en los ingresos por trabajo. Sin embargo, al ser estas entidades propias de Costa Rica, prácticamente no hay literatura económica al respecto. De ahí que, el objetivo de este estudio consiste en caracterizar a las AS en el mercado laboral costarricense y estimar los efectos de afiliarse a una AS sobre la probabilidad de permanencia en la fuerza laboral, la ocupación, la formalidad y sobre los salarios.

A pesar de los posibles impactos positivos que las AS pueden generar tanto en sus afiliados como en las empresas, la literatura académica sobre esta institución sigue siendo limitada. Si bien existen estudios previos que han abordado aspectos de gestión o enfoques legales desde el derecho (véase, por ejemplo, Amador Solano et al., 2011; Palma Pérez, 2014; Soto Acosta, 1987), hasta ahora no se han examinado de manera cuantitativa los efectos de las AS sobre los salarios y la condición de actividad laboral desde una perspectiva económica y econométrica. A nivel internacional, las AS son prácticamente desconocidas, y la literatura sobre organizaciones laborales ha estado predominantemente enfocada en los sindicatos, los cuales, aunque comparten algunas características, difieren considerablemente de las AS en cuanto a sus funciones y objetivos (véase, por ejemplo, Bitzan & Bahrami, 2010; Blanchflower & Bryson, 2002; Bryson, 2007, 2014; Card, 2001; DiNardo & Lee, 2004; Fichtenbaum, 2011; Freeman & Kleiner, 1990; Ozanne, 1959; Pantuosco et al., 2001).

Esta brecha en la literatura es particularmente relevante, ya que el estudio de instituciones laborales como las AS puede aportar una perspectiva más amplia sobre cómo distintas formas de organización en el mercado laboral influyen en sus dinámicas. En este contexto, el presente estudio contribuye a la literatura económica al posicionar a las AS como un punto de comparación con otras instituciones laborales, particularmente los sindicatos. Aunque ambas buscan mejorar las condiciones de los trabajadores, operan bajo principios y estructuras diferentes, lo que hace crucial su análisis desde una perspectiva económica más integral.

En particular, utilizando el método de Diferencias en Diferencias encontramos que afiliarse a una AS aumenta la probabilidad de que una persona permanezca en un empleo formal, se mantenga ocupada y siga participando activamente en el mercado laboral. Este hallazgo se complementa con

la literatura que sugiere que las instituciones del mercado laboral fomentan la estabilidad laboral y reducen la rotación, ya que los beneficios complementarios, como los programas de capacitación sirven como incentivos para la permanencia en el empleo (Bachmann & Felder, 2021; Menzio & Shi, 2009).

Asimismo, los resultados muestran que la afiliación a una AS no tiene efectos significativos sobre el salario de los trabajadores. Este resultado es consistente con estudios previos que señalan que, al considerar los beneficios adicionales junto con el salario, el impacto se vuelve positivo y significativo. Esto demuestra que, aunque los beneficios proporcionados por las AS no se reflejan directamente en el salario, contribuyen a mejorar el bienestar general y la estabilidad de los trabajadores (Knepper, 2020; Shahiri et al., 2016; Zhang & Gunderson, 2020). Además, las personas trabajadoras reciben beneficios monetarios anuales derivados del excedente económico generado por las AS. Estos beneficios adicionales podrían fortalecer aún más la estabilidad laboral y bienestar de los empleados.

Finalmente, el resto del documento está estructurado de la siguiente manera. En la segunda sección, se explica detalladamente el concepto de AS y se menciona alguna literatura relacionada con el tema de interés, en la tercera sección se describen los datos utilizados y la estrategia empírica, en la cuarta sección se encuentran los resultados. Finalmente, en la quinta sección se mencionan las principales conclusiones del estudio.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### **Las Asociaciones Solidaristas en Costa Rica**

Las AS surgen en Costa Rica en la década de 1940 en el contexto de las reformas sociales y el movimiento solidarista. El solidarismo se concibe como un sistema en el cual trabajadores y empleadores funcionan como un equipo para mejorar el negocio y el desarrollo integral de todas las personas que trabajan para el mismo empleador. Inicialmente, las AS estaban regidas por las normas del derecho general costarricense; hasta que, en 1984 se promulgó la Ley de las Asociaciones Solidaristas (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1984). En esta ley se define a las AS como organismos inspirados en el bienestar humano, comprometidos con la armonía obrero-patronal, el bienestar y la satisfacción de las necesidades de las personas trabajadoras afiliadas.

Asimismo, la ley garantiza que cualquier empresa con al menos 12 empleados puede formar una AS, y la persona trabajadora puede afiliarse o desafiliarse libremente cuando lo desee. Para ser miembro de una asociación, necesariamente, la persona debe laborar para la empresa a la cual está ligada la AS. Además, se requiere aportar mensualmente entre un 2% a un 5% del salario bruto por concepto de ahorro mensual mínimo. Este ahorro, en conjunto con otros ahorros voluntarios de las personas afiliadas, los aportes mensuales de la empresa, donaciones, entre otros, constituyen los recursos financieros de las AS.

Las AS utilizan estos recursos para proporcionar una amplia gama de beneficios a sus afiliados. Entre estos se destacan las facilidades de crédito, programas de desarrollo en áreas como vivienda y salud, iniciativas de capacitación, actividades deportivas, recreativas y culturales, así como apoyo empresarial y la implementación de centros de cuidado infantil. Un beneficio central que ofrecen las AS es la gestión de la cesantía, que constituye el monto que recibe un trabajador al finalizar la relación laboral con su empleador. Independientemente de la causa de la terminación del contrato laboral, los afiliados a una AS tienen garantizado el acceso a su cesantía y a los ahorros personales realizados previamente.

En general, las AS son parte integral del modelo de relaciones laborales en el sector formal de la economía costarricense. Según datos de Estrada (2018), existen alrededor de 1 474 AS con aproximadamente 350 000 personas afiliadas. La mayoría de las AS se encuentran en los sectores

de manufactura, agricultura, ganadería e intermediación financiera, en promedio cuentan con 400 personas asociadas y aportan el 0,04% del ingreso nacional bruto (Garro Martínez, & Castellón Rodríguez, 2014, p. 27).

### **Mercado laboral y organizaciones de trabajadores**

Como se mencionó previamente, la literatura sobre las asociaciones solidaristas (AS) es escasa, dado que se trata de una institución propia del mercado laboral costarricense. Las investigaciones existentes en el ámbito económico se han centrado en la gestión social de estas organizaciones (Soto Acosta, 1987), en su gestión financiera (Amador Solano et al., 2011; Palma Pérez, 2014) o en ambas dimensiones (Garro Martínez & Castellón Rodríguez, 2014). No obstante, hasta el momento no se han realizado estudios que aborden, desde una perspectiva económica y econométrica, el efecto de las AS en los salarios y en la condición de actividad en el mercado laboral. Por esta razón, el presente estudio se fundamenta en la literatura económica sobre otras instituciones del mercado laboral a nivel global, siendo los sindicatos una de las referencias más relevantes.

A diferencia de las AS, los sindicatos tienen como objetivo principal la negociación colectiva de salarios y beneficios, adoptando en muchas ocasiones una posición de contraparte frente al empleador. Como se detalla en la sección 2.1, ambas organizaciones buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque sus funciones y estrategias difieren considerablemente. Las AS, además de su carácter no confrontativo, brindan beneficios a sus afiliados promoviendo el bienestar y el desarrollo de habilidades laborales y personales. En particular, los beneficios otorgados por las AS podrían incentivar a los trabajadores a buscar empleo en empresas que cuenten con este tipo de organización, con lo cual, no solo pueden atraer nuevos empleados, sino también fomentar la permanencia de los ya contratados.

Los modelos de eficiencia salarial y de búsqueda de empleo destacan el papel de las instituciones del mercado laboral en la reducción de la rotación y el fortalecimiento de la estabilidad laboral (Bachmann & Felder, 2021; Menzio & Shi, 2009). Si bien estas instituciones pueden generar rigideces que distorsionan los mecanismos de determinación de salarios y otros resultados laborales, también contribuyen a mejorar la coordinación en el mercado laboral mediante la diseminación de información. Esta mejor coordinación se traduce en una menor rotación laboral, impulsada por los incentivos adicionales que estas instituciones ofrecen. En este sentido, se ha demostrado que las capacitaciones y los incentivos laborales mejoran el desempeño de los trabajadores y, por ende, incrementan su capital humano, lo que a su vez aumenta sus oportunidades de empleo y su permanencia en el mercado laboral (Bogliaccini et al., 2022; Knapí ska & Wo niak-Jasi ska, 2024; Tansel & Ozdemir, 2019).

La menor rotación laboral también puede explicarse por los costos asociados a la pérdida de los beneficios otorgados por las instituciones del mercado laboral. Según el modelo de Menzio & Shi (2009), los trabajadores en empleos altamente productivos que buscan cambiar de empleo suelen preferir puestos con términos contractuales más favorables, los cuales son más escasos y difíciles de conseguir. Desde la perspectiva de la empresa, el modelo de Eriksson y Gottfries (2000) sugiere que las firmas consideran los costos de rotación al determinar el salario óptimo. Como resultado, pueden aumentar los salarios para mejorar la satisfacción de los empleados, reducir la rotación y promover la estabilidad laboral. Por otro lado, estudios empíricos como los de Freeman (1980) y Rodríguez Gutiérrez y Prieto Rodríguez (2008) indican que la afiliación sindical tiende a disminuir la movilidad laboral. Esto se debe a que el sindicalismo reduce la probabilidad de renuncias y aumenta la antigüedad en el puesto al proporcionar a los trabajadores un mecanismo de “voz” para expresar su insatisfacción con las condiciones laborales, en lugar de optar por abandonar el empleo.

Las políticas laborales, tanto activas como pasivas, implementadas por estas instituciones también pueden contribuir a mejorar el bienestar mental de los trabajadores, particularmente de aquellos que están desempleados o en trabajos precarios (Voßemer et al., 2018). Un ejemplo de ello es el impacto de la densidad sindical, la cual ha demostrado mitigar el crecimiento del desempleo en períodos de crisis económica, como la reciente pandemia de COVID-19 (Bachmann & Felder, 2021; Menzio & Shi, 2009).

Teóricamente, pertenecer a una AS podría traer consigo algunos costos como salarios más bajos. En un mercado laboral perfectamente competitivo, la existencia de beneficios adicionales proporcionados por las AS podría generar un incremento en la oferta de trabajadores interesados en emplearse en empresas con AS. Este aumento en la oferta laboral ejercería una presión a la baja sobre los salarios en dichas empresas.

Sin embargo, empíricamente el resultado sobre los salarios es mixto. Hay un grupo de literatura que encuentra un efecto positivo de los sindicatos sobre los salarios (Contreras Bustos & Tranchino Martínez, 2009; Cuesta, 2005; Martínez Sanchís & Simón, 2004; Saraiva Frio et al., 2022). Sin embargo, la literatura más reciente indica que los efectos son apenas perceptibles (ver, por ejemplo, DiNardo & Lee, 2004) y puede haber dos razones que expliquen este resultado. La primera razón se explica por factores no observados por el econométrista, como el entorno laboral o los beneficios recibidos (Knepper, 2020; Shahiri et al., 2016). En cuanto se añade como parte del salario los beneficios complementarios, Knepper (2020) encuentra que el efecto encontrado sí es significativo y positivo. La justificación es que, los sindicatos como instituciones políticas, deben reflejar las preferencias de la mayoría de sus trabajadores afiliados, por lo que, si estos prefieren estabilidad y valoran más los beneficios complementarios, los convenios negociados deben ir por esa línea, y no por un mayor salario. Esto contrasta con los intereses de los trabajadores en los inicios de los sindicatos y también contrasta con el resultado esperado en un mercado competitivo donde el trabajador marginal es quien determina el salario.

La segunda razón explica que los beneficios salariales de los sindicatos tienden a concentrarse en la cola inferior de la distribución de salarios, mientras que los trabajadores en la parte superior de la distribución a menudo no perciben mejoras en el salario, esto puede diluir el efecto promedio (Zhang & Gunderson, 2020). No obstante, Saraiva Frio et al. (2022) encuentran lo contrario para Brasil, por lo que la negociación sindical de los salarios beneficia a los más adinerados, pero no así a quienes reciben un menor ingreso laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### **Datos**

Se utilizaron las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Costa Rica. Estas encuestas son realizadas en julio de cada año y cuentan con amplia información representativa a nivel nacional. Las encuestas incluyen información individual como sexo, edad, nivel educativo, zona y región de residencia, salarios o ingresos por trabajo, condición de actividad en el mercado laboral (ocupación, desempleo, participación, inactividad), sector de actividad (primario, secundario, terciario) y tamaño de la empresa donde laboran las personas, el cual se mide por medio del número de personas empleadas por una misma empresa.

Asimismo, en las encuestas se consulta a las personas si pertenecen a algún tipo de organización, en específico asociación solidarista, cooperativa, sindicato, asociación gremial u otra. Esta pregunta es clave para nuestro análisis porque permite identificar a aquellas personas que pertenecen a una AS.

Los datos fueron analizados mediante dos enfoques complementarios. En primer lugar, explotamos la representatividad a nivel nacional de las ENAHO para llevar a cabo un análisis descriptivo de las características socioeconómicas de las personas afiliadas a las AS. Para ello, utilizamos las muestras anuales de las ENAHO del 2017 al 2022 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022), aplicando el factor de expansión definido por el INEC, lo que permitió obtener resultados representativos a nivel nacional. En segundo lugar, explotamos la estructura rotativa del diseño muestral de la ENAHO, permitiendo dar seguimiento al 75% de la muestra a través del tiempo. Aprovechando esta característica construimos paneles de dos años para el período 2017-2021. Este enfoque permitió observar dinámicamente las transiciones entre estados laborales (asalariado con AS o sin ella, trabajador por cuenta propia, trabajador informal, sin empleo o inactivo), así como estimar el efecto de la afiliación a una AS sobre la condición de actividad (ser asalariado en el sector formal, tener un trabajo formal o informal, participar en el mercado laboral sea trabajando o buscando trabajo) y sobre los salarios.

En el Cuadro 1 se muestran algunas estadísticas básicas del panel de datos. El 82,57% de personas pertenecientes a una AS residen en zonas urbanas y el 53,16% tienen un título universitario. Estos porcentajes son superiores a los que presentan las personas que no están afiliadas a una AS o a cualquier otro tipo de organización. La composición por sexo no muestra diferencias relevantes a través de los grupos mostrados en las columnas del Cuadro 1, en general los datos indican que hay más hombres que mujeres afiliadas a las AS. Adicionalmente, el porcentaje de personas que pertenecen a una AS y laboran en el sector terciario ronda el 70%, siendo menor, aunque bastante similar al promedio reportado por el total de personas ocupadas. Respecto al tamaño de empresa, un 62,54% de las personas afiliadas a AS indican estar trabajando en empresas con 100 o más empleados. Este porcentaje es interesante porque es casi el doble del promedio a nivel nacional. Finalmente, los datos indican que la mayoría de las personas pertenecientes a una AS tienen entre 35 y 59 años.

Cuadro 1  
Caracterización de las personas en el mercado laboral con panel 2017–2021

Variable	Total de personas ocupadas	Ocupados que no pertenecen a una AS	Ocupados que sí pertenecen a una AS	Ocupados que no pertenecen a ninguna organización
Mujer	39,09%	38,90%	40,13%	35,13%
Zona urbana	75,52%	74,26%	82,57%	73,68%
Soltera	32,17%	32,89%	28,13%	35,22%
Nivel educativo				
<i>Secundaria incompleta</i>	41,35%	44,17%	25,55%	51,00%
<i>Secundaria completa o universidad sin título</i>	21,24%	21,22%	21,29%	23,63%
<i>Universidad con título</i>	37,42%	34,61%	53,16%	25,37%
Grupo de edad				
<i>18-24</i>	11,49%	11,96%	8,85%	14,20%

Variable	Total de personas ocupadas	Ocupados que no pertenecen a una AS	Ocupados que sí pertenecen a una AS	Ocupados que no pertenecen a ninguna organización
25-34	27,62%	28,06%	25,15%	29,51%
35-44	27,39%	26,91%	30,06%	25,76%
45-59	29,00%	28,44%	32,11%	26,10%
60 y más	4,51%	4,63%	3,83%	4,43%
Sector productivo				
Primario	9,61%	9,75%	8,85%	11,28%
Secundario	17,96%	17,25%	21,97%	19,41%
Terciario	72,42%	73,00%	69,18%	69,31%
Tamaño de empresa				
Menos de 10 empleados	18,85%	21,20%	5,73%	23,58%
10 a menos de 20	13,78%	14,88%	7,60%	15,27%
20 a menos de 30	10,05%	10,70%	6,38%	10,37%
30 a menos de 100	21,64%	22,33%	17,75%	20,60%
100 o más empleados	35,69%	30,88%	62,54%	30,18%

Fuente: Elaboración propia con datos de los paneles de las ENAHO del 2017 al 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

### Estrategia empírica

En particular, para estimar los efectos de las AS sobre la probabilidad de permanencia en la fuerza laboral, en la ocupación y en la formalidad se estimó la siguiente regresión:

$$Y_{it} = \beta_1 AS_{it} + \beta_2 Año_{it} + \beta_3 AS_{it} Año_{it} + \epsilon_{it}$$

En la ecuación 1,  $Y_{it}$  corresponde a las variables dependientes dicotómicas relacionadas con el mercado laboral:

- Formalidad: 1 si la persona tiene empleo formal y 0 si tiene empleo informal.
- Ocupación: 1 si la persona está ocupada y 0 si no está ocupada.
- Participación en la Fuerza Laboral (FL): 1 si la persona participa en la FL y 0 si no participa en la FL.

En este caso, se estima una regresión por cada variable dependiente. La variable  $AS_{it}$  corresponde a la variable tratamiento e indica si la persona  $i$  perteneció o no a una asociación solidarista en el momento  $t$ .  $Año_{it}$  indica el año en que una persona  $i$  aparece en la encuesta.  $Y$ , el efecto de pertenecer a una AS queda capturado por el coeficiente  $\beta_3$ .

Las diferentes características entre las personas que pertenecen y las que no a una AS pueden dificultar la identificación del efecto causal de afiliarse a una institución laboral como esta, sobre las condiciones de actividad en el mercado laboral. En particular, la relación entre la afiliación a una AS y la condición laboral de un individuo puede estar influenciada por factores previos a la afiliación, lo que introduce posibles sesgos en la estimación del efecto. Por ejemplo, una persona podría pasar de estar desempleada a empleada y, simultáneamente, afiliarse a una AS. De manera análoga, otro individuo podría transicionar de un empleo en una empresa pequeña sin afiliación a una AS, a un puesto en una empresa de mayor tamaño con afiliación. En ambos casos, el impacto observado sobre la condición laboral podría estar condicionado tanto por la afiliación a la AS como por el cambio en el tipo de empleo, lo que dificulta la atribución causal del efecto.

Para abordar estos desafíos metodológicos, es fundamental la aplicación de técnicas econométricas que permitan controlar estas diferencias preexistentes entre grupos de comparación. El uso de estos métodos contribuye a aislar el efecto específico de la afiliación a una AS, garantizando estimaciones más robustas y precisas. Para cumplir con nuestro objetivo utilizamos el método de Diferencias en Diferencias (DiD). Siguiendo a Gertler et al. (2017) con el método de DD comparamos las diferencias en los resultados a lo largo del tiempo entre un grupo tratado (personas que se inscribieron a una AS y que no pertenecen a ninguna otra organización) y un grupo de control (personas que nunca han estado en una asociación solidaria ni en ninguna otra organización). La ventaja de este método es que no solamente se comparan los resultados de los grupos tratados y no tratados, después de afiliarse a una AS, sino que también se observa a ambos grupos antes de la afiliación a la AS, es decir, se puede corregir por esas diferencias iniciales entre los grupos.

La definición del grupo tratado es sencilla porque utilizando la información de la ENAHO es fácil identificar a las personas afiliadas. Lo ideal sería observar los resultados en el mercado laboral de esas personas si no se hubieran afiliado y con ello comparar los resultados. Pero como esto no es posible, el método propone la búsqueda de un grupo de control. El supuesto aquí es que ese grupo de control tiene características similares a las del grupo tratado, es decir, al grupo de personas que sí se afiliaron a las asociaciones.

Además, para encontrar el efecto insesgado sobre las variables de interés (formalidad, ocupación y participación) la regresión debe hacerse comparando personas que inician de un mismo punto: ser asalariadas formales, no estar en ningún tipo de organización previo a la incorporación a la AS, y que al siguiente año si se unen a una organización, esta sea únicamente una AS. La muestra se restringe a personas con edades comprendidas entre los 25 y 55 años, ya que las estadísticas descriptivas indican que en este rango de edad se ubica la mayoría de las personas afiliadas a las AS.

Por otra parte, la regresión empleada para estimar los efectos de pertenecer a una asociación solidaria sobre los salarios de las personas se muestra en la siguiente ecuación:

$$Y_{it} = \beta_1 AS_{it} + \beta_2 Año_{it} + \beta_3 AS_{it} Año_{it} + \beta_4 Controles_{it} + \alpha_i + \epsilon_{it}$$

En la ecuación 2,  $Y_{it}$  corresponde a la variable dependiente del logaritmo del salario real por hora en moneda local, para una persona  $i$  en el periodo  $t$ . Además, la variable  $AS_{it}$  corresponde a la variable tratamiento e indica si la persona  $i$  perteneció o no a una AS en el momento  $t$ .  $Año_{it}$  indica el año en que una persona  $i$  aparece en la encuesta. El efecto de pertenecer a una AS sobre el salario queda capturado por el coeficiente  $\beta_3$ . Por otra parte,  $Controles_{it}$  corresponde a un vector de variables control como sexo, nivel de escolaridad, región, zona, sector de actividad, sector privado o público y tamaño de la empresa.

Las variables de control seleccionadas están en línea con las utilizadas por otros autores. Usualmente se incluye el sexo, el nivel de educación, estado civil, experiencia, jefatura en el hogar, etnia, región, zona, condición en el empleo (formal e informal) (Saraiva Frio et al., 2022), también

se suele agregar la profesión u ocupación (Contreras Bustos & Tranchino Martínez, 2009), las características de los empleos (tipo de contrato, tipo de tarea y el clima de relaciones laborales en la empresa) y el tamaño de la empresa (Rodríguez Gutiérrez & Prieto Rodríguez, 2008). En nuestro caso no es necesario controlar por formalidad o informalidad, dado que en esta especificación también se condicionó para que en el primer período tanto el grupo tratado como el grupo de control fueran trabajadores asalariados en condición de empleo formal, que no hayan estado en ninguna organización (como AS, cooperativas, sindicatos, asociaciones gremiales, entre otras), y que al siguiente año solo se hayan afiliado a una asociación solidarista y que estén en un rango de edad entre 25 y 55 años.

Es relevante mencionar que, no hay forma de calcular con exactitud el efecto causal sobre una variable. Sin embargo, el supuesto de identificación en el método de DiD permite estimar esa causalidad, pues se asume que en ausencia del tratamiento (i.e. si no existiera la AS), los cambios en el resultado para los grupos de tratamiento y control no serían diferentes, por lo que habrían evolucionado paralelamente a lo largo del tiempo (Gertler et al., 2017). Es decir, sin la AS, los resultados tendrían que aumentar o disminuir en la misma medida en ambos grupos.

## IV. RESULTADOS

### Estadísticas descriptivas

Antes de presentar las principales características relacionadas con las personas afiliadas a las AS, es importante considerar una posible limitante en la recopilación de datos. En las encuestas utilizadas, la información de cada hogar es proporcionada por un único informante, quien reporta los datos de todos los miembros del hogar. Este mecanismo de recolección puede generar subestimaciones en la afiliación a AS, dado que el informante podría desconocer o no estar completamente seguro sobre la condición de afiliación de otros integrantes del hogar. Por esta razón, los datos que se presentan en esta sección pueden diferir respecto a otros datos como los que se indican en Estrada (2018).

Cuadro 2  
Información de las personas asalariadas 2017–2022

Año	Personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar*	Personas ocupadas asalariadas con empleo formal como porcentaje de la población en edad de trabajar*
2017	53,99%	28,50%
2018	53,47%	29,15%
2019	52,05%	29,13%
2020	43,78%	25,77%
2021	49,45%	27,88%
2022	49,49%	29,14%
Promedio	50,37%	28,26%

Nota: \*Las cifras reportadas incluyen la eliminación de inconsistencias que tienen algunas observaciones. Por ejemplo, se elimina a aquellas personas que reportaron estar en una asociación solidarista, pero que estaban desempleadas o en condición de trabajo informal. Una posible razón de esto es que las personas no están familiarizadas con el concepto de asociaciones solidaristas.

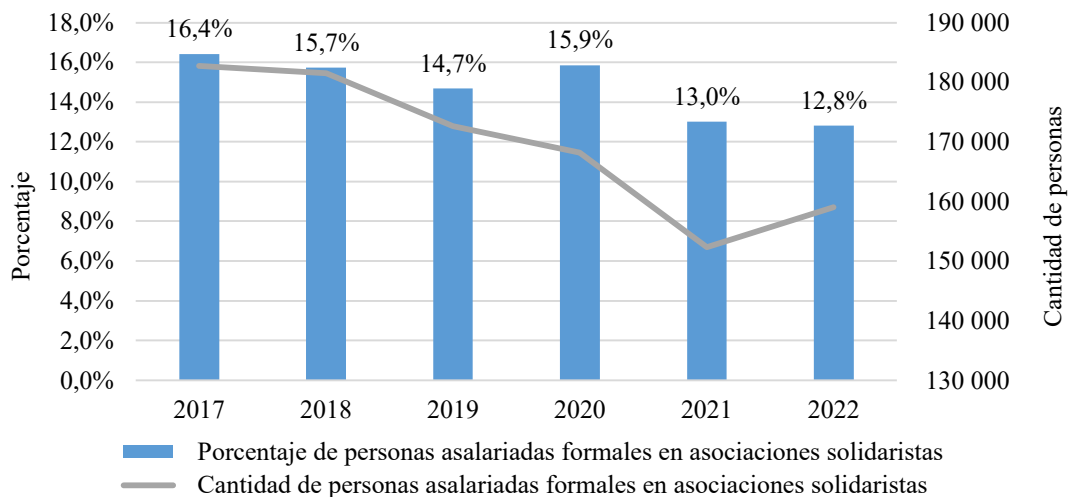
Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2022 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

Según las estimaciones poblacionales, Costa Rica tuvo en promedio 5 083 067 millones de habitantes entre el 2017 y el 2022. En ese mismo lapso, en promedio, el 50,37% de la población en edad de trabajar se encontraba empleada, mientras que el 28,26 % tenía un empleo asalariado en el sector formal de la economía. Cabe destacar que durante 2020 y 2021 se observó una reducción tanto en el número total de personas ocupadas como en el número de trabajadores en el sector formal, reflejando los efectos adversos de la crisis económica derivada de la pandemia de COVID-19. Si bien en 2022 el porcentaje de trabajadores formales superó la registrada en 2017, esta recuperación no se reflejó en la tasa de ocupación, que se mantuvo por debajo de los niveles previos a la pandemia (ver Cuadro 2).

Entre 2017 y 2022, en promedio, el 15 % de las personas asalariadas en el sector formal de la economía eran miembros de una AS. Sin embargo, entre 2020 y 2021, la proporción de afiliados experimentó una caída, pasando del 15,9 % al 13,0 %. Esta reducción puede atribuirse a los efectos de la pandemia en el mercado laboral, que provocaron reducciones salariales, pérdida de empleos, cierre de empresas y, probablemente la disolución de algunas AS. En 2022, la cantidad de personas afiliadas aumentó con respecto a 2021, aunque se mantuvo por debajo de los niveles registrados antes de la pandemia. A pesar de este incremento en el número absoluto de afiliados, el porcentaje de trabajadores asalariados formales miembros de una AS se redujo en 0,2 puntos porcentuales entre 2021 y 2022 (ver Gráfico 1). Esta disminución puede explicarse por el crecimiento en el número total de personas asalariadas en el sector formal durante ese año.

Gráfico 1

Estimaciones del total de personas asalariadas formales en asociaciones solidaristas 2017–2022



Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2022 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

Además de afiliarse a AS las personas pueden optar por unirse a otros tipos de organizaciones. Entre 2017 y 2022, en promedio, el 9% de los asalariados en el sector formal formaban parte de cooperativas<sup>5</sup>, el 7% estaban afiliados a sindicatos y el 11% pertenecían a otras

5 En el contexto costarricense, cualquier persona puede afiliarse a una cooperativa, no es necesario estar empleado, trabajar por cuenta propia o ser profesional con título universitario.

organizaciones, como asociaciones gremiales<sup>6</sup>. Dentro del grupo de trabajadores asalariados formales afiliados a AS, el 70% pertenecía exclusivamente a este tipo de organización (ver Cuadro 3). Asimismo, el 13% combinaba su afiliación a una AS con la pertenencia a una cooperativa, mientras que el 17% reportó ser miembro tanto de una AS como de otra organización de las antes mencionadas.

Cuadro 3  
Estimaciones del total de personas en asociaciones solidaristas y otras organizaciones

Año	Personas en AS	Están en una única organización (AS)	Están en AS y cooperativa	Están en AS y otra organización (que no es cooperativa)
2017	182 698	122 599	25 009	35 090
	100%	67%	14%	19%
2018	181 553	129 373	24 670	27 510
	100%	71%	14%	15%
2019	172 586	122 389	21 440	28 757
	100%	71%	12%	17%
2020	168 175	115 899	22 245	30 031
	100%	69%	13%	18%
2021	152 273	108 727	18 498	25 048
	100%	71%	12%	16%
2022	159 036	115 641	18 045	25 350
	100%	73%	11%	16%
Promedio	169 387	119 105	21 651	28 631
	100%	70%	13%	17%

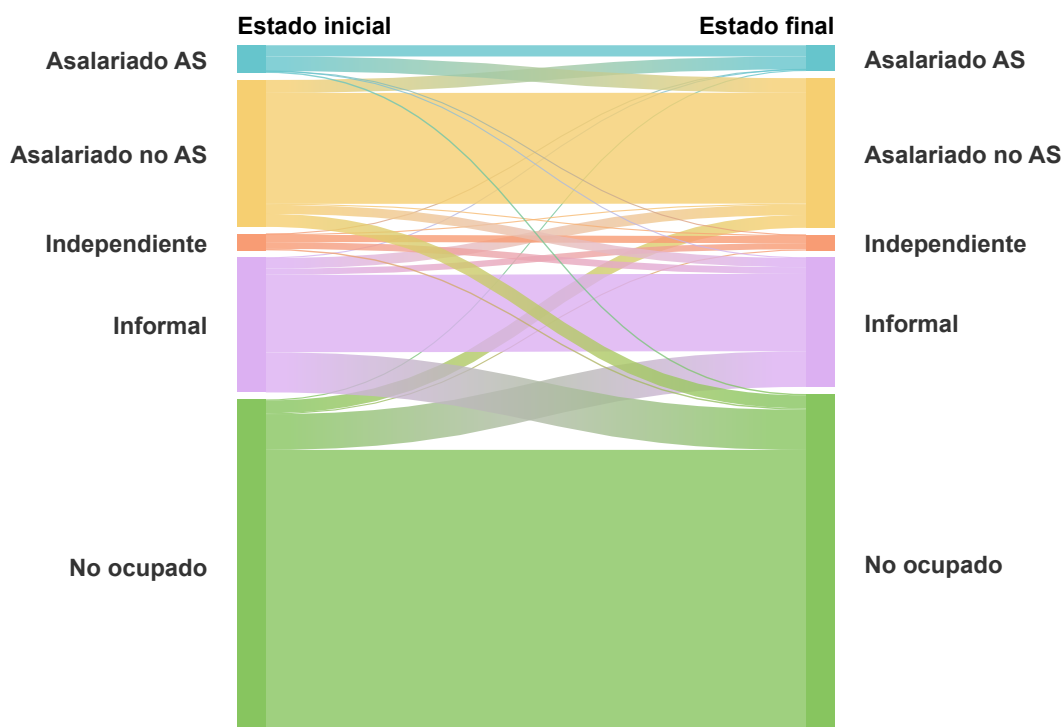
Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2022 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

La decisión de las personas de permanecer afiliadas a una asociación solidarista puede estar influenciada tanto por su nivel salarial como por su situación en el mercado laboral. La Figura 1 presenta el promedio de transiciones bianuales entre 2017 y 2021, dado que las variaciones entre pares de años muestran patrones y cifras muy similares (ver Anexos del 1 al 5). Se observa que una proporción significativa de las personas asalariadas afiliadas a una AS continúa en esa misma condición al año siguiente (color celeste en ambos estados). Sin embargo, otra parte de este grupo deja de estar afiliada, aunque permanece en la categoría de asalariados (transición de color celeste a color amarillo). Asimismo, un número reducido de asalariados afiliados se traslada a otras condiciones laborales, como el trabajo independiente o cuenta propia, el empleo informal, el desempleo o la inactividad. No obstante, estas transiciones representan una pequeña fracción dentro del total de cambios observados. Por otro lado, la mayoría de las personas que se afilian a una AS provienen del grupo de trabajadores asalariados (transición de color amarillo en el estado inicial a color celeste en el estado final en la Figura 1). En contraste, solo una pequeña proporción

6 Las asociaciones gremiales son organizaciones enfocadas en el desarrollo profesional y la defensa del ejercicio de una profesión. En el caso costarricense, para ejercer legalmente una profesión es necesario estar inscrito en la asociación gremial respectiva, comúnmente llamada Colegio Profesional.

de nuevos afiliados proviene de trabajadores independientes, del sector informal o de personas que previamente no estaban ocupadas.

Figura 1  
Transiciones promedio en el mercado laboral para el periodo 2017–2021

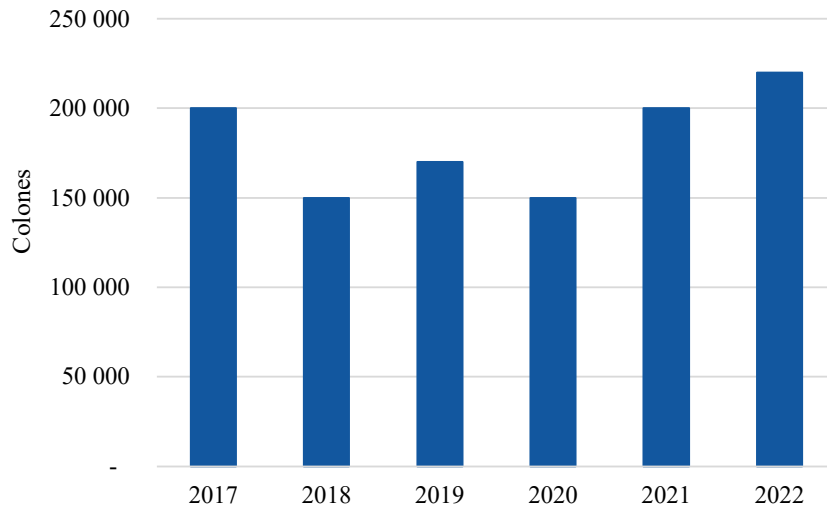


Nota: El estado “No ocupado” representa a las personas que están en condición de desempleo o en condición de inactividad en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Cada año, las asociaciones solidaristas distribuyen una cantidad de dinero conocida como excedente económico, que corresponde a los intereses generados por los ahorros y aportes de sus afiliados. Cuando este monto es significativo, podría influir en la decisión de continuar en la asociación. Según los datos reportados en las ENAHO, el excedente económico mediano anual por persona afiliada osciló entre 150 000 y 220 000 colones. Esto es aproximadamente entre 273 y 400 USD (ver Gráfico 2). Además, durante el período analizado, la mediana del excedente económico aumentó en un 10%.

Gráfico 2  
Mediana del excedente económico anual recibido por las personas afiliadas a una asociación solidarista



Nota: el excedente económico está en colones corrientes. El colón es la moneda local.

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2022 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

Cuadro 4  
Estimaciones poblacionales del promedio del salario neto mensual en colones para las personas asalariadas en el sector formal y promedio del excedente económico por persona distribuido por las asociaciones solidaristas

Año	Salarios de quienes no están en ninguna organización	Salarios de quienes solo están en AS	Excedente económico anual	Excedente económico como porcentaje del salario
2017	408 561	646 325	350 040	54,2%
2018	429 545	649 417	199 759	30,8%
2019	451 413	671 049	258 828	38,6%
2020	424 064	694 040	299 396	43,1%
2021	481 893	752 331	308 141	41,0%
2022	486 406	745 301	321 085	43,1%
Promedio	446 980	693 077	289 541	41,8%

Nota: los salarios y los excedentes económicos están en colones corrientes.

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2022 (Instituto Nacional de Estadística y Censos 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

El excedente económico promedio se situó en aproximadamente 290 000 colones (equivalente a 528 USD), lo que indica que su distribución presenta una asimetría positiva. Este excedente promedio representa cerca del 42% del salario mensual promedio de una persona asalariada afiliada a una asociación solidarista (ver Cuadro 4). Además, se observa que, en promedio, los trabajadores afiliados a una asociación solidarista perciben salarios más altos en comparación con aquellos que no forman parte de ninguna organización. Esta diferencia salarial podría explicarse, en parte, por una mayor productividad de los trabajos en empresas con AS, lo que les permite recibir mejores remuneraciones (similar a lo expuesto por Menzio & Shi, 2009). Asimismo, los salarios más elevados podrían estar asociados con una combinación de habilidades y competencias que hace a estos trabajadores más demandados en el mercado laboral, independientemente de su afiliación a la asociación solidarista.

### **Efectos de la afiliación**

Los resultados del modelo descrito por la ecuación 2, indican que pertenecer a una AS incrementa en promedio la probabilidad de una persona de mantenerse en la formalidad (Cuadro 5). Para todos los pares de años en los que se realizaron las estimaciones, se encontraron resultados positivos y significativos. Además, el promedio de los efectos para cada par de año muestra que, afiliarse a una AS incrementa la probabilidad de que una persona se mantenga en un empleo formal en alrededor de 9 puntos porcentuales (p.p).

Asimismo, se encuentra que pertenecer a una asociación solidarista incrementa en promedio la probabilidad de una persona de mantenerse ocupada ya sea en el sector formal o informal de la economía (Cuadro 6). Para todos los pares de años, se encuentran resultados positivos y significativos. Esto indica que, para la mayoría de los pares de años analizados, pertenecer a una AS incrementa la probabilidad de tener un empleo en alrededor de 2 p.p. No obstante, para el periodo del 2019-2020 este efecto fue mayor, de aproximadamente de 5 p.p. Esto significa que afiliarse a una AS en el 2019 incrementó aún más la probabilidad de que la persona en el 2020 se mantuviera ocupada. Este hallazgo es relevante dado que en la pandemia aumentó el desempleo, pero el ser miembro de una AS contribuyó para que se mantuvieran ocupados.

De igual manera, incorporarse a una AS incrementa la probabilidad de una persona de participar en el mercado laboral, es decir, de estar empleado o estar buscando trabajo (Cuadro 5). En este caso, los resultados muestran que afiliarse a una asociación solidarista incrementa la probabilidad en alrededor de 3 p.p. de que una persona se mantenga activa en el mercado laboral, en otras palabras, que permanezca participando en la fuerza laboral.

El incremento en la probabilidad de que los afiliados a una AS permanezcan empleados en el sector formal, continúen ocupados o sigan participando en el mercado laboral podría estar vinculado con los hallazgos de Rodríguez Gutiérrez y Prieto Rodríguez (2008), quienes sugieren que los beneficios no salariales pueden aumentar la satisfacción laboral. En este sentido, la percepción de ventajas adicionales derivadas de la afiliación a una AS podría influir en la decisión de los trabajadores de mantenerse en el empleo formal. Más allá de la satisfacción laboral, los incentivos no monetarios, los costos asociados a la pérdida de estos beneficios, la posibilidad de acceder a formación laboral y las oportunidades de financiamiento juegan un papel clave en la explicación de estos resultados. Estos factores no solo pueden incrementar la productividad, sino que también pueden incidir en la permanencia y movilidad dentro del mercado laboral (Bachmann & Felder, 2021; Bogliaccini et al., 2022; Knapińska & Woźniak-Jasińska, 2024; Menzio & Shi, 2009; Tansel & Ozdemir, 2019).

Por otro lado, encontramos que afiliarse a una AS no tiene efectos estadísticamente significativos sobre los salarios reales por hora de las personas trabajadoras (Cuadro 6). En particular, se encuentran efectos positivos sobre el salario, pero que no son significativos, por lo

que no contamos con evidencia estadística que nos permita concluir que hay una causalidad entre afiliarse a una asociación solidarista y los ingresos por trabajo de las personas.

Desde una perspectiva teórica y bajo el supuesto de un mercado competitivo, cabría esperar que la afiliación a una asociación solidarista (AS) ejerciera una presión a la baja sobre los salarios. Esto se debe a que los incentivos no salariales ofrecidos por estas asociaciones podrían aumentar la oferta laboral en las empresas que las implementan, lo que, a su vez, podría reducir la remuneración monetaria directa. Sin embargo, nuestras estimaciones muestran que este efecto no se materializa, lo que representa un hallazgo positivo.

Existen varios factores que pueden explicar este resultado. En primer lugar, la heterogeneidad en la distribución de los efectos salariales podría diluir el impacto promedio, como sugieren Zhang y Gunderson (2020). Es decir, mientras algunos trabajadores experimentan incrementos salariales significativos, otros, particularmente aquellos ubicados en los niveles más altos de la distribución salarial, perciben efectos nulos o marginales. Este fenómeno es relevante en el contexto de las AS, dado que sus afiliados suelen contar con un nivel educativo superior al del conjunto total de trabajadores.

En segundo lugar, factores no observables, como el entorno laboral o la valoración subjetiva de los beneficios no salariales, pueden influir en los resultados obtenidos (Knepper, 2020; Shahiri et al., 2016). La ausencia de una prima salarial significativa tras la afiliación a una AS es consistente con el hecho de que estas asociaciones no negocian colectivamente los salarios ni las condiciones laborales, a diferencia de los sindicatos. En su lugar, los afiliados contribuyen con una cuota mensual y reciben beneficios que, aunque no se reflejan directamente en el salario, pueden mejorar su bienestar económico y social.

Entre los incentivos monetarios proporcionados por las AS destacan la distribución de excedentes económicos y el acceso a préstamos con tasas de interés más favorables que las del mercado. Por otro lado, los incentivos no monetarios incluyen una variedad de servicios para los afiliados, como atención médica, acceso a gimnasios y otros beneficios en especie. Estos mecanismos pueden explicar por qué la afiliación a una AS no implica un ajuste salarial directo, pero sí aporta ventajas significativas en términos de estabilidad laboral y calidad de vida para los trabajadores.

Cuadro 5  
Probabilidad de mantenerse en el mercado laboral para el periodo 2017–2021

Variable resultado: Formalidad				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Efecto AS	0,1022***	0,0911***	0,0998***	0,0746***
	(0,0082)	(0,0077)	(0,0078)	(0,0086)
R2	0,1022	0,0911	0,0998	0,0746
Observaciones	2952	3006	3258	1994
Obs. Tratadas	232	218	292	118
Variable resultado: Ocupado <sup>7</sup>				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Efecto AS	0,0389***	0,0517***	0,0974***	0,0350***
	(0,0051)	(0,0058)	(0,0073)	(0,0059)
R2	0,0213	0,0283	0,0551	0,0188

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Observaciones	3062	3158	3578	2062
Obs. Tratadas	232	218	292	118
<b>Variable resultado: Participación</b>				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Efecto AS	0,0308*** (0,0045)	0,0361*** (0,0048)	0,0475*** (0,0051)	0,0261*** (0,0050)
R2	0,0168	0,0196	0,0262	0,0139
Observaciones	3152	3268	3742	2114
Obs. Tratadas	232	218	292	118

Notas: Significancia de \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ . Errores estándar en paréntesis. En las regresiones utilizadas para estimar estos resultados no se incluyeron las variables control debido a que el grupo tratado y el grupo de control son muy similares por todas las condiciones que se establecen, por ejemplo, que sean personas asalariadas formales entre 25 y 55 años, que estén empleados en el primer año y que, al ingresar a una única organización, esta sea una asociación solidarista.

Fuente: Elaboración propia con los paneles de las ENAHO del 2017 al 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

**Cuadro 6**  
Efecto de incorporarse a una asociación solidarista en el logaritmo del salario neto por hora

	<b>Variable resultado: Logaritmo del salario neto por hora</b>							
	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
Efecto (interacción)	0,0385 (0,0779)	0,0045 (0,0634)	0,0193 (0,0785)	0,0150 (0,0625)	0,0408 (0,0749)	0,0498 (0,0582)	0,0868 (0,1158)	0,0339 (0,0984)
Controles	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
R2	0,0151	0,3090	0,0197	0,3378	0,0197	0,3311	0,0135	0,3316
Observaciones	3059	3044	3147	3135	3322	3306	2078	2068
Obs. Tratadas	238	238	220	220	282	282	126	126

Notas: Significancia de \*  $p < 0,10$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . Errores estándar en paréntesis. En los modelos con controles se incluyó sexo, región, zona, educación, edad, sector (primario, secundario, terciario), tamaño de empresa, sector privado. En el Anexo 6 se puede consultar el detalle de los coeficientes asociados a las variables de control.

Fuente: Elaboración propia con los paneles de las ENAHO del 2017 al 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

## V. CONCLUSIONES

Las AS constituyen un tipo de organización obrero-patronal cuyo objetivo principal es el bienestar integral de sus afiliados. Dado que la afiliación es completamente voluntaria, los beneficios no salariales que ofrecen las AS representan el principal incentivo para que los trabajadores opten por unirse a estas organizaciones. En este estudio se estimaron los efectos de la afiliación a una AS sobre la probabilidad de permanencia en la fuerza laboral, la ocupación, la formalidad y los salarios percibidos. Los datos descriptivos indican que aproximadamente un 15%

de los trabajadores asalariados en el empleo formal pertenecen a una AS. Dentro de este grupo, un 70% están afiliados exclusivamente a una AS. Además, las personas afiliadas reportan recibir excedentes económicos anuales con un valor promedio de 528 USD, equivalente al 42% del salario neto mensual reportado.

En términos salariales, los trabajadores empleados en empresas con AS perciben, en promedio, salarios netos mensuales 447 USD más altos que aquellos que no están afiliados a este tipo de organización. Esta diferencia podría estar asociada con las características sociodemográficas de los afiliados, quienes en su mayoría residen en zonas urbanas, poseen título universitario, trabajan en empresas de 100 o más empleados y están concentrados en el sector terciario. Estas características contrastan con las del resto de trabajadores formales.

Dado que la afiliación a una AS requiere empleo formal, se podría suponer que el mercado meta de estas organizaciones son todos los trabajadores del sector formal, en particular aquellos empleados en la empresa asociada a la AS. Comprender las dinámicas del mercado laboral, con énfasis en los asalariados formales, resulta clave para evaluar el impacto de las AS. Los resultados sugieren que la mayoría de las nuevas personas afiliadas ya se encontraban en la formalidad antes de su ingreso. Asimismo, es fundamental analizar la permanencia en las AS. Más de la mitad de las personas afiliadas eventualmente dejan la organización, ya sea por cambio de empleo, desafiliación voluntaria, desempleo o salida del mercado laboral. Estos datos constituyen un primer indicador de la movilidad dentro y fuera de las AS, lo que resalta la necesidad de encuestas que permitan identificar las razones detrás de estas dinámicas y diseñar estrategias para mejorar la atracción y retención de afiliados.

En cuanto a la relación entre la afiliación a una AS y la estabilidad laboral, los resultados muestran que ser parte de una AS incrementa la probabilidad de permanecer en la fuerza laboral, en condición de ocupado y en el sector formal. Esto sugiere que los beneficios de las AS trascienden lo tangible, ya que no solo mejoran las condiciones laborales inmediatas, sino que también contribuyen a la estabilidad económica y social de los trabajadores al permitirles mantenerse en empleos formales con un salario fijo y acceso a seguridad social.

Por otro lado, los resultados indican que la afiliación a una AS no reduce los salarios de los trabajadores, lo que sería el resultado esperado en un mercado laboral perfectamente competitivo. De hecho, los afiliados reciben un salario superior al promedio de los trabajadores formales y, adicionalmente, obtienen excedentes económicos anuales, lo que fortalece su poder adquisitivo. Los hallazgos de este estudio tienen implicaciones tanto para el sector empresarial como para la formulación de políticas públicas. La creación de una AS dentro de una empresa no solo puede reducir la rotación de personal, sino también mejorar la motivación y el bienestar de los trabajadores mediante beneficios económicos y sociales. Integrar la afiliación a una AS dentro del paquete de beneficios laborales podría convertirse en una estrategia efectiva para atraer y retener talento calificado, fortaleciendo la competitividad empresarial. Este efecto es consistente con estudios previos que destacan el impacto positivo de ciertas instituciones laborales en la estabilidad y desempeño de los trabajadores.

Desde una perspectiva de política pública, los resultados sugieren que incentivar la creación y expansión de las AS podría contribuir tanto a la formalización del empleo como a la estabilidad en el mercado laboral. Dado el respaldo constitucional del solidarismo y su vínculo con el empleo formal, es fundamental que las AS, sus organizaciones representativas, las cámaras empresariales y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social articulen estrategias para su promoción y fortalecimiento. Fomentar su presencia en diversos sectores productivos y regiones del país podría generar efectos positivos en la estructura del mercado laboral y en el crecimiento económico.

Asimismo, este estudio aporta evidencia sobre la movilidad laboral dentro y fuera de las AS, lo que subraya la necesidad de diseñar estrategias conjuntas entre el Estado y el sector privado para consolidar su estabilidad. Más allá de sus beneficios en términos de bienestar y satisfacción laboral,

las AS pueden incidir en la productividad de los trabajadores, alineándose con la literatura que demuestra la relación positiva entre incentivos laborales y desempeño organizacional (Cross Ogohi, 2019; Dávila Morán et al., 2022).

Para fortalecer el papel de las AS, se requieren acciones concretas. Entre ellas, se recomienda la creación de incentivos estatales y campañas de difusión a través de alianzas público-privadas. La organización de foros y seminarios dirigidos a empresarios permitiría resaltar sus beneficios, mientras que el uso de redes sociales, medios de comunicación y plataformas digitales gubernamentales facilitaría una mayor divulgación. Finalmente, una certificación para empresas con AS, que les otorgue ventajas en licitaciones públicas y programas de incentivos gubernamentales, contribuiría a su consolidación y expansión, reforzando su impacto en el empleo formal.

## VI. REFERENCIAS

- Amador Solano, I., Arce Cubas, P., Gomez Valverde, M., Montoya Rivera, L., & Palma Mora, A. (2011). *Evaluación de la gestión social y financiera en las asociaciones solidaristas de Costa Rica* [Proyecto de graduación para optar por el grado de licenciatura, Instituto Tecnológico De Costa Rica]. Repositorio TEC. <https://hdl.handle.net/2238/11471>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1984). *Ley No. 6970. Ley de Asociaciones Solidaristas*. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=35047](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=35047)
- Bachmann, R. & Felder, R. (2021). Labour market transitions, shocks and institutions in turbulent times: a cross-country analysis. *Empirica*, 48(2), 329–352. <https://doi.org/10.1007/s10663-019-09469-y>
- Bitzan, J. D., & Bahrami, B. (2010). The Effects Of Unions On Wages By Occupation In The Public Sector. *International Business & Economics Research Journal*, 9(7). <https://doi.org/10.19030/iber.v9i7.602>
- Blanchflower, D. G., & Bryson, A. (2002). *Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited* (Working Paper 9395). <https://doi.org/10.3386/w9395>
- Bogliaccini, J., Madariaga, A., Peralta, M., & Marzoa, S. (2022). *(Un)employment and skillsformation in Chile: An exploration of the effects of training in labour market transitions* (ILO Working Paper, No. 57). <https://doi.org/10.54394/VEIN3474>
- Bryson, A. (2007). The effect of trade unions on wages. *Reflets et Perspectives de La Vie Economique*, 46(2–3), 33–45. <https://doi.org/10.3917/rpve.462.0033>
- Bryson, A. (2014). Union wage effects. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.35>
- Card, D. (2001). The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2), 296–315. <https://doi.org/10.2307/2696012>
- Contreras Bustos, F. J., & Tranchino Martínez, G. (2009). *Impacto de los sindicatos sobre los salarios* [Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Economía, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/112460>
- Cuesta, L. (2005). Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿Mayores salarios y más desigualdad?. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 1(56), 177–219. <https://doi.org/10.13043/dys.56.6>
- Cross Ogohi, D. (2019). Effects of incentives on employees productivity. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(1), 41–48. <https://web.archive.org/web/20190203190303/https://www.ijbmm.com/paper/Jan2019/2129710494.pdf>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576–583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>
- DiNardo, J., & Lee, D. S. (2004). Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1383–1441. <https://doi.org/10.1162/0033553042476189>
- Eriksson, S., & Gottfries, N. (2000). *Ranking of job applicants, on-the-job search, and persistent unemployment* (Working Paper, No. 2000:8). Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala. <https://web.archive.org/web/20160427065025/https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/to2000/wp00-8.pdf>
- Estrada, L. (2018, 29 de octubre). El Avance Del Solidarismo A Lo Largo De La Historia. *CONASOL*. <https://conasol.cr/el-avance-del-solidarismo-a-lo-largo-de-la-historia/>
- Fichtenbaum, R. (2011). Do Unions Affect Labor's Share of Income: Evidence Using Panel Data. *The American Journal of Economics and Sociology*, 70(3), 784–810. <https://doi.org/10.1111/j.1536->

7150.2011.00792.x

- Freeman, R. B. (1980). The exit-voice tradeoff in the labor market: Unionism, job tenure, quits, and separations. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(4), 643–673. <https://doi.org/10.2307/1885662>
- Freeman, R. B., & Kleiner, M. M. (1990). The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions. *Journal of Labor Economics*, 8(1, Part 2), S8–S25. <https://doi.org/10.1086/298243>
- Garro Martínez, V., & Castellón Rodríguez, L. (2014). *Importancia social y económica de la membresía del Movimiento Solidarista en la Costa Rica del s. XXI*. Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica. <https://hdl.handle.net/10669/82886>
- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings, L., & Vermeersch, C. (2017). *La evaluación de impacto en la práctica* (2ª ed.). The World Bank. <http://dx.doi.org/10.18235/0006529>
- Knapi ska, M., & Wo niak-Jasi ska, K. (2024). The impact of labour market policies on outcomes in OECD countries: An empirical analysis. *Journal of International Studies*, 17(2), 38–52. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2024/17-2/2>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Encuesta Nacional de Hogares 2017, Julio, 2017* [Base de datos]. Registros Encuesta Nacional de Hogares. <https://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/181>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Encuesta Nacional de Hogares 2018, Julio, 2018* [Base de datos]. <https://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/203>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Hogares 2019, Julio 2019* [Base de datos]. <https://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/239>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Encuesta Nacional de Hogares 2020, Julio 2020* [Base de datos]. <https://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/264>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Encuesta Nacional de Hogares 2021, Julio 2021* [Base de datos]. <https://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/278>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Encuesta Nacional de Hogares 2022, Julio 2022* [Base de datos]. <https://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/295>
- Knepper, M. (2020). From the Fringe to the Fore: Labor Unions and Employee Compensation. *The Review of Economics and Statistics*, 102(1), 98–112. [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00803](https://doi.org/10.1162/rest_a_00803)
- Martínez Sanchís, E., & Simón, H. J. (2004). *Afiliación sindical y salarios relativos en el mercado de trabajo español ¿Son los asalariados españoles free riders?* <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/27903>
- Menzio, G., & Shi, S. (2009). Efficient search on the job and the business cycle (NBER Working Paper Series, Working Paper No. 14905). <http://www.nber.org/papers/w14905>
- Ozanne, R. (1959). Impact of Unions on Wage Levels and Income Distribution. *The Quarterly Journal of Economics*, 73(2), 177–196. <https://doi.org/10.2307/1883718>
- Palma Pérez, P. (2014). *Desarrollo de una estructura para el análisis y control financiero de la asociación solidarista de empleados de Durman Esquivel, Costa Rica* [Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Kérwá. <https://hdl.handle.net/10669/15812>
- Pantuosco, L., Parker, D., & Stone, G. (2001). The Effect of Unions on Labor Markets and Economic Growth: An Analysis of State Data. *Journal of Labor Research*, 23(1), 195–205. <https://doi.org/10.1007/s12122-001-1012-0>
- Rodríguez Gutiérrez, C., & Prieto Rodríguez, J. (2008). Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. *RAE: Revista Asturiana de Economía*, (42), 129–160. [https://web.archive.org/web/20231209015721/http://www.revistaasturianadeeconomia.org/raepdf/42/P129\\_160RODRIGUEZ.pdf](https://web.archive.org/web/20231209015721/http://www.revistaasturianadeeconomia.org/raepdf/42/P129_160RODRIGUEZ.pdf)
- Saraiva Frio, G., Aniceto França, M. T., & Canavesi Farias Eskenazi, D. S. (2022). Sindicalización y salarios: Análisis por cuantiles. *Revista de la CEPAL*, 2022(136), 179–201. <https://doi.org/10.18356/16820908-2022-136-9>
- Shahiri, H., Osman, Z., & Park, K. (2016). Union relevance in the Malaysian labour market. *Asian-*

*Pacific Economic Literature*, 30(2), 45–56. <https://doi.org/10.1111/apel.12153>

- Soto Acosta, W. A. (1987). Para entender al movimiento solidarista costarricense. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 13(1), 113–125. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/anuario/article/view/2868>
- Tansel, A., & Ozdemir, Z. A. (2019). Transitions across labor market states including formal/informal division in Egypt. *Review of Development Economics*, 23(4), 1674–1695. <https://doi.org/10.1111/rode.12620>
- Voßemer, J., Gebel, M., Täht, K., Unt, M., Högberg, B., & Stransh, M. (2018). The Effects of Unemployment and Insecure Jobs on Well-Being and Health: The Moderating Role of Labor Market Policies. *Soc Indic Res*, 138(3), 1229–1257. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1697-y>
- Zhang, T., & Gunderson, M. (2020). Impact of occupational licensing on wages and wage inequality: Canadian evidence 1998–2018. *Journal of Labor Research*, 41(4), 338–351. <https://doi.org/10.1007/s12122-020-09310-7>

## ANEXOS

Anexo 1  
Transiciones promedio en el mercado laboral para el periodo 2017–2021

			Estado final					
			Asalariado AS	Asalariado no AS	Independiente	Informal	No ocupado	Total
<b>Estado inicial</b>	Asalariado AS	Personas	882	1 146	4	31	106	2 169
		%	40,66	52,84	0,18	1,43	4,89	100
	Asalariado no AS	Personas	1 015	8 685	71	716	1 010	11 497
		%	8,83	75,54	0,62	6,23	8,78	100
	Independiente	Personas	4	69	560	531	116	1 280
		%	0,31	5,39	43,75	41,48	9,06	100
	Informal	Personas	43	827	494	6 053	3 142	10 559
		%	0,41	7,83	4,68	57,33	29,76	100
	No ocupado	Personas	76	999	78	2 795	22 168	26 116
		%	0,29	3,83	0,30	10,70	84,88	100
	Total	Personas	2 020	11 726	1 207	10 126	26 542	51 621
		%	3,91	22,72	2,34	19,62	51,42	100

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Anexo 2  
Transiciones promedio en el mercado laboral para el periodo 2017–2018

			Estado final					Total
			Asalariado AS	Asalariado no AS	Independiente	Informal	No ocupado	
Estado inicial	Asalariado AS	Personas	260	336	0	10	26	632
		%	41,41	53,16	0	1,18	4,11	100
	Asalariado no AS	Personas	282	2 320	23	218	207	3050
		%	9,25	76,07	0,75	7,15	6,79	100
	Independiente	Personas	1	19	192	165	22	399
		%	0,25	4,76	48,12	41,35	5,51	100
	Informal	Personas	12	278	111	1 967	807	3175
		%	0,38	8,76	3,5	61,95	25,42	100
	No ocupado	Personas	23	273	13	743	5 616	6668
		%	0,34	4,09	0,19	11,14	84,22	100
	Total	Personas	578	3 226	339	3 103	6 678	13 924
		%	4,15	23,17	2,43	22,29	47,96	100

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2018 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018).

Anexo 3  
Transiciones promedio en el mercado laboral para el periodo 2018–2019

			Estado final					Total
			Asalariado AS	Asalariado no AS	Independiente	Informal	No ocupado	
Estado inicial	Asalariado AS	Personas	232	310	1	10	27	580
		%	<b>40</b>	<b>53,45</b>	<b>0,17</b>	<b>1,72</b>	<b>4,66</b>	100
	Asalariado no AS	Personas	275	2 327	15	192	261	3070
		%	<b>8,86</b>	<b>75,8</b>	<b>0,49</b>	<b>6,25</b>	<b>8,5</b>	100
	Independiente	Personas	0	15	141	123	25	304
		%	<b>0,52</b>	<b>8,64</b>	<b>5,18</b>	<b>58,83</b>	<b>26,84</b>	100
	Informal	Personas	15	250	150	1703	777	6399
		%	<b>0,52</b>	<b>8,64</b>	<b>5,18</b>	<b>58,83</b>	<b>26,84</b>	100,01
	No ocupado	Personas	20	278	16	687	5 398	6 399
		%	<b>0,31</b>	<b>4,34</b>	<b>0,25</b>	<b>10,74</b>	<b>84,36</b>	100
	Total	Personas	542	3 180	323	2 715	6 488	13 248
		%	4,09	24,00	2,44	20,49	48,97	100

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2018 al 2019 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018, 2019).

Anexo 4  
Transiciones promedio en el mercado laboral para el periodo 2019–2020

			Estado final					
			Asalariado AS	Asalariado no AS	Independiente	Informal	No ocupado	Total
<b>Estado inicial</b>	Asalariado AS	Personas	244	297	2	7	31	581
		%	42	51,12	0,34	1,2	5,34	100
	Asalariado no AS	Personas	311	2 458	21	208	410	3408
		%	9,13	72,12	0,62	6,1	12,03	100
	Independiente	Personas	2	18	137	143	55	355
		%	0,56	5,07	38,59	40,28	15,49	100,0
	Informal	Personas	12	174	125	1 473	1 160	2944
		%	0,41	5,91	4,25	50,03	39,4	100
	No ocupado	Personas	19	174	24	575	6 541	7333
		%	0,26	2,37	0,33	7,84	89,20	100
	Total	Personas	588	3 121	309	2 406	8 197	14 621
		%	4,02	21,35	2,11	16,46	56,06	100

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2019 al 2020 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, 2020).

Anexo 5  
Transiciones promedio en el mercado laboral para el periodo 2020–2021

			Estado final					
			Asalariado AS	Asalariado no AS	Independiente	Informal	No ocupado	Total
<b>Estado inicial</b>	Asalariado AS	Personas	146	203	1	4	22	376
		%	38,83	53,99	0,27	1,06	5,85	100
	Asalariado no AS	Personas	147	1 580	12	98	132	1969
		%	7,47	80,24	0,61	4,98	6,7	100
	Independiente	Personas	1	17	90	100	14	222
		%	0,45	7,66	40,54	45,05	6,31	100
	Informal	Personas	4	125	108	910	398	1545
		%	0,26	8,09	6,99	58,9	25,76	100
	No ocupado	Personas	14	274	25	790	4 613	5716
		%	0,24	4,79	0,44	13,82	80,70	100
	Total	Personas	312	2 199	236	1 902	5 179	9 828
		%	3,17	22,37	2,40	19,35	52,70	100

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2020 al 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020, 2021).

## Anexo 6

## Estimaciones del efecto sobre los salarios reales por hora de la afiliación a una asociación solidarista

Variable resultado: Logaritmo del salario neto por hora				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Efecto (interacción)	0,0045 (0,0634)	0,0150 (0,0625)	0,0498 (0,0583)	0,0339 (0,0984)
Tratamiento	0,1050** (0,0465)	0,1198*** (0,0455)	0,0338 (0,0433)	0,0858 (0,0596)
Año	-0,0100 (0,0167)	0,0017 (0,0160)	0,0603*** (0,0167)	-0,0757** (0,0371)
Mujer	-0,1085*** (0,0178)	-0,1074*** (0,0176)	-0,0813*** (0,0175)	-0,1187*** (0,0233)
Región				
<i>Central</i>	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)
<i>Chorotega</i>	-0,1055*** (0,0277)	-0,0388 (0,0251)	-0,0719*** (0,0272)	-0,1068*** (0,0318)
<i>Pacífico Central</i>	-0,0855*** (0,0310)	-0,0523* (0,0298)	-0,0749** (0,0321)	-0,0423 (0,0412)
<i>Brunca</i>	-0,0249 (0,0412)	-0,0486 (0,0326)	-0,1383*** (0,0312)	-0,0552 (0,0394)
<i>Huetar Caribe</i>	-0,0097 (0,0278)	-0,0751*** (0,0261)	-0,1807*** (0,0271)	-0,1564*** (0,0351)
<i>Huetar Norte</i>	-0,0893** (0,0353)	-0,1135*** (0,0333)	-0,1130*** (0,0308)	-0,0796* (0,0444)
<i>Zona rural</i>	-0,0406** (0,0200)	-0,0360* (0,0192)	-0,0089 (0,0203)	-0,0118 (0,0249)
Educación				
<i>Secundaria incompleta</i>	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)
<i>Secundaria completa o universidad sin título</i>	0,2145*** (0,0206)	0,2004*** (0,0191)	0,1476*** (0,0195)	0,1659*** (0,0254)
<i>Universidad con título</i>	0,6534*** (0,0268)	0,6284*** (0,0251)	0,6021*** (0,0247)	0,6783*** (0,0321)
Grupo de edad				
<i>25-34 años</i>	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

	<b>Variable resultado: Logaritmo del salario neto por hora</b>			
	<b>2017-2018</b>	<b>2018-2019</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>
	(,)	(,)	(,)	(,)
<i>35-44 años</i>	0,1376*** (0,0195)	0,0962*** (0,0192)	0,0864*** (0,0191)	0,1566*** (0,0251)
<i>45-59 años</i>	0,1093*** (0,0206)	0,0994*** (0,0198)	0,1072*** (0,0205)	0,1449*** (0,0269)
<b>Sector de la economía</b>				
<i>Sector primario</i>	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)
<i>Sector secundario</i>	0,1376*** (0,0331)	0,0957*** (0,0312)	0,0802*** (0,0296)	0,1013*** (0,0359)
<i>Sector terciario</i>	0,1643*** (0,0299)	0,1777*** (0,0284)	0,1808*** (0,0277)	0,1718*** (0,0338)
<b>Tamaño de la empresa</b>				
<i>Menos de 10 empleados</i>	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)	0,0000 (,)
<i>10 a menos de 20 empleados</i>	0,0600** (0,0266)	0,0254 (0,0234)	0,0417* (0,0246)	0,0309 (0,0297)
<i>20 a menos de 30 empleados</i>	0,1077*** (0,0279)	0,0950*** (0,0284)	0,0925*** (0,0316)	0,0937** (0,0392)
<i>30 a menos de 100 empleados</i>	0,0804*** (0,0245)	0,0708*** (0,0226)	0,0996*** (0,0236)	0,0464 (0,0355)
<i>100 o más empleados</i>	0,1661*** (0,0240)	0,1749*** (0,0224)	0,1591*** (0,0226)	0,1173*** (0,0291)
<i>Empresa privada</i>	-0,1261*** (0,0309)	-0,1515*** (0,0272)	-0,1595*** (0,0259)	-0,0217 (0,0366)
<i>Constante</i>	8,6560*** (0,0533)	8,6876*** (0,0488)	8,7240*** (0,0468)	8,6350*** (0,0587)
<i>R2</i>	0,3088	0,3372	0,3304	0,3323
<i>Observaciones</i>	3044	3135	3306	2068

Notas: Significancia de \* p<0,10, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01. Errores estándar en paréntesis.

Fuente: Elaboración propia con datos de las ENAHO del 2017 al 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).



Derechos reservados, Daniela Córdoba-Solano, Shirley Álvarez, Juan Robalino-Herrera, Leonardo Castellón, 2025. Este artículo se encuentra disponible bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Costa Rica <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/cr/>. Para mayor información escribir a revista.iice@ucr.ac.cr