

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

*Informalidad y precariedad en Costa Rica: una aproximación
a las condiciones laborales de la clase trabajadora
inserta en el sector servicios.*

Tesis de grado para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social

Sustentantes:

Bach. Rodrigo Antonio Ovares Sanabria (Carnet B35067)

Bach. Dayana Stephanie Villalobos Moreira (Carnet B37553)

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio

San José, Costa Rica.

II Ciclo 2020

DEDICATORIAS

Esta investigación la dedico a todas las personas que vivencian condiciones laborales precarias e informales, a quienes el sistema excluye y vulnera;

Este, es un pequeño esfuerzo de mi parte para colocar en discusión y problematizar la situación actual de los derechos laborales, del mercado de trabajo, y la lucha histórica de la clase trabajadora.

Comprendiendo la complejidad de estas situaciones y la afectación que tienen en la cotidianidad de cada una.

Daya Villalobos Moreira

Dedico esta tesis, en primer lugar, a mi familia, quien ha sido mi sostén no solo en mi proceso universitario, sino también a lo largo de mi vida.

A todas las organizaciones gremiales y sindicales a nivel nacional y regional, las cuales son un ejemplo de lucha y resistencia, en un contexto de retrocesos y pugnas en materia de derechos laborales.

Por último, a modo de homenaje póstumo, le dedico este trabajo al profesor Rolando Tellini, de quien aprendí valiosísimos elementos sobre escritura y argumentación, durante mis cursos de filosofía. También, a Andrés Martínez Sequeira, amigo y compañero de la carrera de Filosofía, quien partió pronto de este mundo, pero que nos legó a quienes le rodeamos de momentos muy especiales.

Rodrigo Ovarés Sanabria

AGRADECIMIENTOS

Con este escrito concluye una etapa muy importante en mi vida, ha sido proceso largo y complejo, pero me ha hecho crecer personal y profesionalmente.

Agradezco primeramente a Dios, por permitirme llegar hasta aquí.

A mi mamá, la mujer que me ha enseñado de valentía, persistencia, de amor y de solidaridad.

A mi papá, quien inculcó en mí el deseo por estudiar, soñar y alcanzar metas.

A abuela Lía, quien no me abandonó, y con su energía siguió apoyándome y acompañándome.

A Allan, por ser un gran compañero de vida, le agradezco por creer en mí, por tener siempre palabras de aliento y por reconocer cada uno de mis esfuerzos.

A Sebas y a Jime, porque con el amor y la alegría que me transmiten me hacen ser mejor persona cada día; sus sonrisas siempre me inspiran.

A Rodri, le agradezco la empatía y el compañerismo durante el proceso.

A todas las personas, familiares y amistades que de una u otra manera estuvieron presentes.

También me agradezco a mí, por ser paciente, por amarme, porque aún cuando fue difícil, recuperé fuerzas y continué luchando por este sueño.

Dayana Villalobos Moreira

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de un proceso académico, participan muchísimas personas que lo enriquecen y lo hacen valioso, por ende, merecen un especial agradecimiento.

En primer lugar, a Dayana, por asumir el reto de emprender esta exhaustiva investigación y por ser una excelente compañera de tesis.

A mis amigas, amigos, compañeros y compañeras que fueron parte de mi experiencia universitaria, tanto de Trabajo Social, Filosofía, como de otras carreras.

A todas y todos los profes que potenciaron mi aprendizaje y crecimiento personal.

Al Programa de Voluntariado de la UCR, por haberme dado la oportunidad de participar en proyectos ambientales y sociales que ampliaron mi visión de mundo.

Particularmente para este proceso investigativo, al comité asesor, a Heilen, Esteban y César, por sus valiosas observaciones y por el apoyo brindado a lo largo de casi dos años.

Merece un agradecimiento especial la estudiante de la carrera de estadística Katherin Jiménez Macotelo, quien nos brindó asesoría e importantes recomendaciones para la presentación e interpretación de la información estadística presentada en este trabajo.

También, un enorme agradecimiento para las personas expertas participantes de esta investigación, especialmente a las organizaciones de trabajadores(as) involucradas en este proceso.

Por último, a la Universidad de Costa Rica, y en general, a nuestro sistema de educación pública, el cual continúa siendo un mecanismo de movilidad social y un espacio para la construcción de pensamiento crítico.

Rodrigo Ovares Sanabria

Tabla de contenidos

SECCIÓN I	1
RECONSTRUCCIÓN DEL PROCESO INVESTIGATIVO	1
1.1 Tema: Empleo informal en Costa Rica	2
1.2 Objeto: Empleo informal y las condiciones laborales de la clase trabajadora	4
1.3 Problema de Investigación	6
1.4 Estado de la cuestión	14
1.5 Objetivos de la investigación	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos	20
1.6 Marco teórico: aproximación a las categorías teóricas que brindan sustento al objeto de investigación	21
1.7 Estrategia metodológica	33
1.7.1 Delimitación	40
1.7.2. Propuesta de operacionalización de categorías teóricas en elementos analíticos o atributos empíricos	41
1.7.3 Algunas consideraciones deontológicas y ético-políticas	43
SECCIÓN II: INVESTIGAR, REDEFINIR Y PARTICULARIZAR EL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	45
CAPÍTULO I: APROXIMACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL	46
1.1. Contextualización histórica	46
1.1.1 Los albores del capitalismo y su desarrollo (1850 a 1940).	47
1.1.2 La transición desarrollista, el modelo de sustitución de importaciones (1950-1980)	50
1.1.3 Auge de la crisis y la propuesta para encontrar la estabilidad: la llegada del neoliberalismo (1980-2010)	53
1.1.4. Desde el 2010 a la actualidad	57
1.2. Breve síntesis del panorama económico global: consecuencias para América Latina	73
1.2.1. Panorama económico latinoamericano y del caribe	74
1.2.2 Costa Rica en el escenario regional	80
1.3. Una caracterización del sector terciario costarricense	86
CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS GENERALES	89
2.1. Estadísticas generales: el escenario que vivencian las personas trabajadoras en el sector servicios.	90
2.1.1 Flexibilidad: nuevos arreglos en horarios y jornadas laborales	90

2.1.2. El subempleo repunta: el caso de la insuficiencia de horas	95
2.1.3. No todo es sueldo fijo: las diversas formas de pago	99
2.2. Una mirada a las condiciones laborales de la población asalariada	104
2.2.1. Un panorama optimista: el caso del pago por enfermedad	104
2.2.2. Rebajo por seguro social: un período de estancamiento	108
2.2.3. Diciembre sin aguinaldo: una aproximación al incumplimiento de este derecho	111
2.2.4. Un trabajo sin descanso: la situación del pago de días por vacaciones	114
2.2.5. ¿Y si tengo un accidente en el trabajo? El seguro por riesgos de trabajo	116
2.2.6. Pago de horas extra: ¿un privilegio del 50%?	120
2.3. El panorama de las condiciones laborales para la población trabajadora independiente	123
2.3.1. Trabajo independiente ¿se puede hablar de su crecimiento en el país?	123
2.3.2. La estabilidad del negocio: implicaciones para el trabajo independiente	127
2.3.3. Asignación de salario ¿una posibilidad para las personas trabajadoras independientes?	130
2.4. Condiciones de las personas empleadas pertenecientes a grupos sociales vulnerabilizados: un primer abordaje.	133
2.4.1. Una mirada a la vulneración de los derechos laborales de las mujeres	133
2.4.2. Edad e informalidad: la vulnerabilidad de las personas jóvenes y adultas mayores	135
2.4.3. ¿Rural es sinónimo de informal? Análisis por zona de residencia	137
2.4.4. El análisis según condición migratoria	139
2.4.5. Educación ¿antídoto contra la informalidad?	141
2.4.6. ¿A menor tamaño, mayor informalidad? Aproximación por tamaño de la empresa.	143
CAPÍTULO III: TRASCENDIENDO LOS DATOS ESTADÍSTICOS	150
3.1 Ejes transversales a la precariedad: condiciones laborales de grupos sociales vulnerabilizados	152
3.1.1. Desigualdades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral: los roles de género trascienden los espacios familiares.	152
3.1.2. Condición etaria y su relación con la informalidad y precariedad laboral:	155
3.1.3. La informalidad rural: entre nuevos nichos laborales y la exclusión	159
3.1.4. Condición migratoria como un factor de vulnerabilidad ante la precarización laboral: la no regularización como detonante.	161
3.1.5. Cuando el “mercado” (no) reconoce credenciales educativas: precariedad y nivel educativo	166
3.1.6. De las micro a las grandes empresas: ‘precariedades’ diferenciadas	170
3.2. Estudios de caso: Ramas de actividades más vulnerabilizadas	176
3.2.1. Trabajo sobre ruedas, condiciones precarias que atentan contra los derechos laborales y la salud de la población trabajadora.	176

3.2.2 La otra cara de la moneda de la actividad turística: Precariedad laboral en hoteles y restaurantes.	185
3.2.3 De la vulnerabilidad laboral a la violencia estructural: el caso de las trabajadoras domésticas.	192
3.2.4 ‘Dedicarse al arte, pero no vivir de él’: la precariedad laboral del sector artístico.	200
3.2.5 Entre cortes de cabello y (re)cortes de derechos laborales: la situación del gremio de peluqueros, estilistas y afines.	206
3.2.6 (In)Seguridad Privada: informalidad, precarización y complicidad estatal	211
3.2.7 Empleo público y organismos internacionales: ¿un paradigma de formalidad en el empleo?	214
3.2.8. Informe Especial: las ramas de actividad del sector servicios ante la crisis económica provocada por el COVID-19	220
3.3 Discusiones y síntesis:	226
3.3.1 Flexibilidad laboral, subempleo, estabilidad laboral y forma de pago: Agravantes de la precariedad laboral e informalidad.	226
3.3.2 Los límites de los consensos sobre la informalidad: ¿un mercado de trabajo dual o multisegmentado?	233
3.3.3 Agendas en disputa: el papel del estado, las empresas y los sindicatos en las dinámicas del mercado laboral	238
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	258
4.1. Conclusiones:	258
4.1.1. La precariedad e informalidad laboral, un asunto histórico	258
4.1.2. Condiciones laborales e incumplimiento de derechos	260
4.1.3 Ramas de actividad más informales:	263
4.1.4 Condiciones que generan mayor vulnerabilidad	266
4.1.5. Informalidad en el sector servicios: Convergencias y divergencias	268
4.2. Recomendaciones	269
A futuras investigaciones:	269
A la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad de Costa Rica:	270
A otros actores sociales:	271
REFERENCIAS	273
ANEXOS	303
Anexo N° 1: Distribución de los trabajos finales de graduación, según área profesional	303
Anexo N°2: Otros trabajos finales de graduación del área de Trabajo Social, no tomados en cuenta debido a los criterios de exclusión establecidos.	305
Anexo N°3: Guías de entrevista	306

Índice de cuadros

Cuadro 1: Operacionalización del primer momento investigativo	34
Cuadro 2: Operacionalización del segundo momento investigativo	35
Cuadro 3: Operacionalización del tercer momento investigativo	36
Cuadro 4: Operacionalización de categorías teóricas	42
Cuadro 4: Porcentaje de incumplimiento de algunos derechos laborales en el sector privado, año 2018	82
Cuadro 5: Porcentaje de composición del sector terciario por ramas de actividad	87
Cuadro 6: Porcentajes de flexibilización a nivel nacional (2010, 2014 y 2018)	91
Cuadro 7: Costa Rica: Porcentajes de flexibilidad laboral por rama de actividad del sector terciario, según año 2010-2018	94
Cuadro 8: Porcentajes de subempleo a nivel nacional y en el sector terciario (2010, 2014, 2018)	96
Cuadro 9: Porcentaje de personas con subempleo, según actividad en el sector servicios por año. Años 2010, 2014 y 2018	98
Cuadro 10: Porcentaje de forma de pago, según actividad en el sector servicios por año. Años 2010, 2014 y 2018	101
Cuadro 11: Porcentaje de incumplimiento de pago de días por enfermedad a nivel nacional y sectorial (2010, 2014, 2018)	105
Cuadro 12: Porcentaje de personas asalariadas que no reciben pago por enfermedad, según rama de actividad, Años 2010, 2014 y 2018	106
Cuadro 13: Porcentaje de cumplimiento del seguro social a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)	108
Cuadro 14: Costa Rica: Porcentaje de personas con rebajos por seguro social, por rama de actividad del sector terciario, años 2010-2018	109
Cuadro 15: Porcentaje de incumplimiento del pago de aguinaldo a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)	111
Cuadro 16: Costa Rica: Porcentajes de disfrute de aguinaldo por rama de actividad del sector terciario, según año 2010, 2014 y 2018	112
Cuadro 17: Porcentaje de incumplimiento del pago de vacaciones a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)	114
Cuadro 18: Costa Rica: Porcentaje de disfrute de vacaciones pagas por rama de actividad del sector terciario, años 2010, 2014 y 2018	115

Cuadro 19: Porcentaje de incumplimiento del pago de seguro por riesgos de trabajo a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)	116
Cuadro 20: Costa Rica: Porcentaje de cobertura por seguro de riesgos de trabajo por rama de actividad del sector terciario, años 2010, 2014 y 2018	118
Cuadro 21: Porcentaje de incumplimiento de pago de horas extra a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)	120
Cuadro 22: Costa Rica: Porcentaje de reconocimiento de horas extra por rama de actividad del sector terciario, años 2010, 2014 y 2018	121
Cuadro 23: Costa Rica: porcentaje de personas según posición de empleo (2010, 2014, 2018)	123
Cuadro 24: Porcentaje de personas ocupadas en el sector terciario según posición en el empleo, años 2010, 2014 y 2018	124
Cuadro 25: Costa Rica: Porcentaje de personas ocupadas según ramas de actividad del sector terciario y por posición en el empleo, años 2010, 2014 y 2018	125
Cuadro 26: Porcentaje de estabilidad del negocio a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)	127
Cuadro 27: Porcentaje en la estabilidad del negocio, según actividad del sector servicios, por año 2010, 2014 y 2018	128
Cuadro 28: Porcentaje de asignación de salario a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)	130
Cuadro 29: Porcentaje de asignación de salario, según actividades del sector servicios por año	131
Cuadro 30: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de aguinaldo según sexo, Año 2018	134
Cuadro 31: Porcentaje de personas asalariadas que reciben pago por horas extraordinarias según sexo, año 2018	134
Cuadro 32: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según sexo, año 2018	135
Cuadro 33: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de aguinaldo según grupo de edad, año 2018	136
Cuadro 34: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban del pago de horas extraordinarias según grupo de edad, año 2018	136
Cuadro 35: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según grupo de edad, año 2018	137
Cuadro 36: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de aguinaldo según zona de residencia, año 2018	138
Cuadro 37: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban del pago de horas extraordinarias según zona de residencia, año 2018	138

Cuadro 38: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según zona de residencia, año 2018	139
Cuadro 39: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de aguinaldo según condición migratoria, año 2018	140
Cuadro 40: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban del pago de horas extraordinarias según condición migratoria, año 2018	140
Cuadro 41: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban del pago de horas extraordinarias según condición migratoria, año 2018	141
Cuadro 42: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de aguinaldo según nivel de escolaridad, año 2018	142
Cuadro 43: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de pago de horas extraordinarias según nivel de escolaridad, año 2018	142
Cuadro 44: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según nivel de escolaridad, año 2018	143
Cuadro 45: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de aguinaldo según el tamaño de empresa, año 2018	144
Cuadro 46: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de pago de horas extraordinarias según tamaño de empresa, año 2018	145
Cuadro 47: Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según tamaño de empresa, año 2018	145
Cuadro 48: Caracterización de las microempresas según la percepción de la persona dueña	172
Cuadro 49: Porcentaje de incumplimiento en derechos y garantías laborales, en actividades de transporte y almacenamiento por año	177
Cuadro 50: Porcentaje de incumplimiento en derechos y garantías laborales, en actividades de alojamiento y servicios de comidas por año	186
Cuadro 51: Porcentaje de incumplimiento en derechos y garantías laborales, en hogares como empleadores, por año	193
Cuadro 52: Porcentaje de incumplimiento en el gremio artístico según condición	201
Cuadro 53: Porcentaje de personas ocupadas por sector institucional según rama de actividad (2018)	214
 Índice de gráficos	
Gráfico 1: Porcentaje de empleo informal por regiones	77
Gráfico 2: Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo en América Latina y el Caribe	78
Gráfico 3: Crecimiento del salario promedio real ponderado	79
Gráfico 4: Porcentaje de incumplimiento respecto al salario mínimo minimorum, según rama de actividad económica, junio 2010	83

Gráfico 5: Porcentaje de personas asalariadas del sector terciario según flexibilización. Años 2010, 2014 y 2018.	92
Gráfico 6: Porcentaje de subempleo en personas asalariadas, según nivel geográfico, por año. Años 2010, 2014 y 2018	96
Gráfico 7: Porcentaje de personas con sueldo fijo, por sector geográfico. Años 2010-2018	100
Gráfico 8: Porcentaje de personas trabajadoras en la rama “Hogares como empleadores” según otro tipo de pago, años 2010, 2014 y 2018	102
Gráfico 9 Porcentaje de otras formas de pago en la rama de actividad transporte y almacenamiento, según tipo de pago por año 2010, 2014 y 2018	103
Gráfico 10: Porcentajes según sexo por actividad económica	153
Gráfico 11: Porcentajes de otras formas de pago en la rama de actividad transporte y almacenamiento, según tipo de pago por año 2010, 2014 y 2018	178
Gráfico 12: Porcentaje de personas trabajadoras en la rama “Hogares como empleadores” según otro tipo de pago, años 2010, 2014 y 2018	194

Índice de figuras

Figura 1: Segmentación del mercado laboral	30
Figura 2: Momentos de la investigación	33
Figura 3: Los albores del capitalismo y su desarrollo (1850 a 1940)	47
Figura 4: La transición desarrollista, el modelo de sustitución de importaciones (1950-1980)	50
Figura 5: Auge de la crisis y la propuesta para encontrar la estabilidad: la llegada del neoliberalismo	53
Figura 6: Categorización de las plataformas digitales de trabajo	70
Figura 7: Tipos de flexibilización	91
Figura 8: Políticas, estrategias y planes nacionales en materia de empleo	244
Figura 9: Medidas de flexibilización del mercado laboral	248

Resumen académico

Ovares Sanabria, R. y Villalobos Moreira, D. (2020). *Informalidad y precariedad en Costa Rica: una aproximación a las condiciones laborales de la clase trabajadora inserta en el sector servicios*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social) Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.

El interés principal del presente estudio es realizar una aproximación a las condiciones de informalidad y precariedad laboral que vivencia la clase trabajadora, tomando como objeto de estudio la situación de las personas trabajadoras del sector terciario o de servicios.

Mediante un estudio de carácter exploratorio y descriptivo; se pretende desarrollar las particularidades del trabajo informal en Costa Rica en el período 2010-2018, en aras de una problematización sobre las condiciones de precarización laboral.

Para esto se realiza una revisión bibliográfica que permite aprehender las principales condiciones históricas que configuran el mercado laboral costarricense; además, a través de un acercamiento a datos estadísticos, se evidencian las tendencias en materia de (in)cumplimiento de derechos y garantías laborales de la población trabajadora del sector terciario. Y, por último, en un tercer momento, mediante la triangulación de diversas fuentes se problematizan las condiciones laborales que presenta dicho sector.

Se parte de una crítica a las concepciones tradicionales sobre la informalidad, las cuales reducen el fenómeno a una cuestión de empleos de baja calidad e improductivos, o que explican su existencia a raíz de ‘excesivas regulaciones’ sobre el mercado laboral. Se comprende que el empleo informal es una expresión de un mercado laboral heterogéneo, multi-segmentado, en el cual conviven desde formas de autoempleo de subsistencia hasta modalidades precarias y flexibles de trabajo asalariado.

De este modo, se tiene como punto de partida la emergencia de un mercado de trabajo en un contexto de relaciones sociales capitalistas, caracterizado por una informalidad que se manifiesta mediante condiciones de trabajo precarias, atravesadas por el incumplimiento de derechos laborales fundamentales y por la flexibilización en jornadas, horarios y tipos de contrato.

La investigación permitió concluir que en el sector servicios existe un alto incumplimiento de los derechos laborales establecidos por el Código de Trabajo, resaltando los casos de incumplimiento del pago de horas extras, la ausencia de seguros por riesgos de trabajo y el no aseguramiento ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). A esta grave situación, se suma la presencia de fenómenos como el subempleo, la flexibilización en jornadas y horarios, así como de diversas formas de pago que pueden implicar un riesgo para el cumplimiento de otros derechos.

El estudio evidenció que determinadas ramas de actividad y grupos poblaciones insertos en el sector terciario vivencian condiciones aún más precarias; en cuanto a las actividades, se identifican el trabajo doméstico, el gremio artístico, el transporte de personas, la seguridad privada, entre otros; asimismo, constituyen rasgos de mayor vulnerabilidad el género, la zona de residencia (urbano/rural), la condición migratoria, el grupo etario, los niveles educativos y el tamaño de empresa.

Todos estos fenómenos deben comprenderse en el contexto actual de la consolidación del proyecto histórico neoliberal, el cual apunta a una desregulación en materia de derechos laborales y a una flexibilización de las condiciones de trabajo. Todo esto se compacta en una agenda estatal y empresarial que prioriza políticas de empleo precario y que ha debilitado los mecanismos de protección laboral y de negociación colectiva.

Palabras clave: Informalidad - Precarización - Mercado laboral - Sector servicios.

SECCIÓN I
RECONSTRUCCIÓN DEL PROCESO INVESTIGATIVO

1.1 Tema: Empleo informal en Costa Rica

Para comprender el tema de estudio, es necesario efectuar una contextualización inicial. La economía global se ha caracterizado en el último lustro por un débil crecimiento. Según datos suministrados por la OIT (2017), la tasa de variación del PIB mundial se ha mantenido entre 3,2% y 3,7%, por lo que se puede hablar de un contexto de estancamiento secular.

Para el caso concreto de América Latina, se reporta una leve mejoría respecto a la contracción económica experimentada en 2015 y 2016, al observarse un crecimiento económico de 1,2%. El escenario económico latinoamericano se vio fuertemente deteriorado por la caída en los precios de las materias primas en los mercados internacionales, algunas crisis políticas suscitadas en países de la región (OIT, 2017) y a esto debe sumarse la recesión económica provocada por la pandemia del COVID-19¹.

Según la información anterior, se evidencia un sistema capitalista que expresa dificultades para recuperarse de la crisis económica 2008-2009. Por ende, la inestabilidad exhibida por el capital podría traducirse en un deterioro de las condiciones de la clase trabajadora.

En materia de empleo, se observan dificultades en su generación durante el período analizado, así como un debilitamiento del empleo formal asalariado. Un año antes, ya se reportaba con preocupación la elevada tasa de empleo informal (46,8%, alrededor de 134 millones de trabajadores y trabajadoras) presente en la región (OIT, 2016), mientras que en el informe *Panorama Laboral 2017*, se registra un crecimiento de los empleados por cuenta propia, que pasaron de un 21,6% en 2016 a un 23,6% en 2017 (OIT, 2017). Costa Rica no escapa a este panorama, evidenciándose un porcentaje de informalidad de 44,7% (INEC, 2018).

Empero, más allá de esta información estadística, cabe preguntarse cuál es el lugar y el significado del empleo informal en el capitalismo y cuáles son sus repercusiones sociales. Asimismo, es necesario determinar cuáles han sido los abordajes desde los cuales se ha estudiado.

Tras un acercamiento preliminar al tema, se identificó la prevalencia de tendencias investigativas de carácter descriptivo (asociadas a la caracterización sociodemográfica de la

¹ Debe de hacerse mención al nuevo panorama al cual se enfrenta la región latinoamericana debido a la crisis generada por el Coronavirus. Según el Banco Mundial (2020) en el año en curso la actividad económica regional sufrirá una contracción del 7,2 %, lo que constituirá una recesión mucho más profunda que las causadas por la crisis financiera mundial de 2008-09 y la crisis de la deuda latinoamericana de la década de 1980. Se prevé que la actividad económica caerá a su punto más bajo durante el segundo trimestre del año, cuando las medidas de mitigación se encuentren en sus niveles más altos.

población con empleo informal) y políticamente conservadoras, que en lugar de ubicar el problema en su dimensión socio-histórica, lo reducen a elementos circunstanciales o coyunturales².

Por ejemplo, se encuentran desde posiciones que lo colocan como un problema exclusivo de países “en desarrollo” (cfr. Ferreira, 2016) hasta aquellas de orden neoliberal que lo explican a raíz de la existencia de una legislación laboral inflexible y de altas cargas sociales e impositivas³.

Por esta razón, se asume como tarea desarrollar una investigación crítica, que, en primer lugar, trascienda las tendencias descriptivas mencionadas, y que, en segundo lugar, polemice con los abordajes tradicionales. Para ello, es menester profundizar en la historicidad y complejidad del fenómeno.

Asimismo, es importante cuestionar y repensar la praxis profesional, especialmente en un contexto histórico donde las políticas económicas y sociales se alinean cada vez más a las exigencias del mercado capitalista (Mallardi, 2013, Serna, 2008), promoviendo la inserción de las personas en formas de empleo y autoempleo caracterizadas por la precariedad.

Por este motivo, es de importancia capital que la profesión sea capaz de comprender las condiciones históricas que configuran el actual mundo del trabajo, para así visualizar a las y los sujetos de atención como producto de relaciones sociales capitalistas, atravesadas por la precarización, el desempleo y la exclusión.

² La totalidad de las perspectivas y su respectiva explicación serán discutidas en el estado de la cuestión

³ Considérese como ejemplo el editorial de la presidenta de la Cámara de Comercio de Costa Rica (Fernández, 2016).

1.2 Objeto: Empleo informal y las condiciones laborales de la clase trabajadora

La informalidad es un fenómeno que ha sido estudiado desde múltiples aristas. Algunas investigaciones lo han hecho desde una óptica fiscal: es decir, desde las consecuencias para los ingresos del fisco de la existencia de unidades económicas ‘informales’ o no registradas (Jiménez, 2016, Sáenz, 2017). Eventualmente, se podría abordar, desde un enfoque economicista, las relaciones entre productividad y grado de formalidad de las firmas (Dalberto, 2014), o en su defecto, el ‘costo’ de la formalidad para las empresas y sus consecuencias económicas (Porembka, 2013, Román, 2011).

Empero, para la presente investigación, se tiene el interés de abordar un elemento que se considera de mayor centralidad e importancia: *las condiciones laborales*. El análisis de la informalidad no puede desligarse de los procesos de precarización del mercado laboral. Por lo tanto, el trabajo informal se comprende como un empleo cuya naturaleza implica determinados niveles de incumplimiento de derechos, inestabilidad laboral y no acceso a mecanismos institucionales de protección social.

En estos términos, se toma distancia de las concepciones que ven en la informalidad una ‘decisión económica’ o como una consecuencia de la ‘excesiva regulación’ (Cervantes, 2009), sino como una expresión de procesos históricos asociados a la reproducción del capital.

¿Cómo se puede entender esta precarización laboral? ¿En qué se distingue esta de las tradicionales prácticas de explotación del trabajo? La respuesta a esta pregunta debe comprenderse –como ya se dijo anteriormente– en su ubicación en el contexto histórico del proyecto neoliberal y en la particularidad de su desarrollo en América Latina.

Para Mora (2005), las relaciones laborales en la región han sufrido una serie de transformaciones debido a una estrategia en la cual las empresas han trasladado el costo de las crisis económicas y de las nuevas exigencias de los mercados globales a la clase trabajadora, implementando mecanismos legales o de facto que permiten ampliar los márgenes de explotación de la fuerza de trabajo y/o debilitar los mecanismos de protección social o redistributivos.

¿Cómo se ha logrado lo anterior? Por medio de la adopción por parte del estado de políticas de “flexibilización”. Según Mora (2005) el discurso gubernamental y empresarial:

(...) ha enfatizado que sistemas institucionales de fijación de salarios mínimos, provisión social, regulación de la duración de la jornada laboral y de los mecanismos de contratación y

despido de la fuerza laboral imponen “rigideces” que afectan el buen desempeño de los mercados laborales al impedir los ajustes necesarios de la actividad productiva a los cambios que acontecen constantemente en los mercados laborales, al tiempo que elevan artificialmente los costos laborales erosionando, consecuentemente, los niveles de competitividad de las firmas que operan en la región en los mercados internacionales (p. 28)

Obsérvese cómo la política laboral pasa a ser definida a partir de las fluctuaciones de la oferta y la demanda, así como de las exigencias de competitividad del mercado⁴. Quedan en un segundo plano si los ‘puntos de equilibrio’ del mercado laboral responden a las necesidades sociales.

Por ende, en este contexto, esta generalización de la precariedad laboral se suma a los problemas estructurales ya existentes de las economías latinoamericanas, lo cual da como resultado un mercado laboral flexibilizado, pero también profundamente jerarquizado, en el cual los derechos, los beneficios y las protecciones pasan a ser distribuidas de una manera diferenciada, sea por razones de clase, de raza o de género.

Sin embargo, es posible preguntar ¿Qué consecuencias tangibles tiene en la vida de las personas el ser ‘informales’? Siguiendo a Mora (2005), el concepto de precarización engloba una serie de situaciones heterogéneas, en las cuales aspectos como los ingresos, la jornada laboral, el contrato, el acceso a la seguridad social, entre otros, pasan a ser cada vez más una prerrogativa empresarial y no producto de una negociación tripartita entre estado, las patronales y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

Por lo tanto, las trayectorias laborales de la fuerza de trabajo se ven permeadas cada vez más por la inestabilidad y la incertidumbre (Seanett, 2000), mientras que los acuerdos sociopolíticos que posibilitaron la creación de pisos mínimos de protección social son sujetos a cuestionamientos o se aplican políticas para su desmantelamiento.

En conclusión, es primordial llevar a cabo un acercamiento a cómo se encuentran las condiciones laborales de las personas con un empleo informal, de tal manera que se pueda aprehender su particularidad, según la región, la zona de residencia, el sector económico, sexo, edad, entre otras variables. Esta aproximación es necesaria para conocer los niveles de precariedad que experimentan tanto el mercado de trabajo en general, así como sus diferentes segmentos, en aras de visualizar políticas y luchas colectivas que apunten a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las clases trabajadoras.

⁴ En este aspecto, se debe recordar a Foucault, quien afirma que en el neoliberalismo el mercado se convierte en el lugar de veridicción: allí se verifica la efectividad de la política gubernamental (cfr. Foucault, 2007, p. 49).

1.3 Problema de Investigación

La investigación desarrollada plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo se comporta el cumplimiento de los derechos laborales en el mercado de trabajo informal del sector terciario costarricense, desde el año 2010 hasta el 2018?

Para el abordaje de la pregunta anterior, es pertinente posicionar una perspectiva *histórico-crítica*, en la cual se comprendan las transformaciones en la morfología del trabajo, a partir de la reorganización productiva implementada por el capital, en un contexto económico global marcado por las recientes crisis económicas y por las dificultades para recuperar los niveles de empleo precedentes.

A través del tiempo, el mundo del trabajo y de las relaciones laborales ha enfrentado una serie de cambios, Arriagada (2007) enumera tres procesos globales que tienen mayor impacto en este fenómeno: (1) la aparición de un esquema de desarrollo que privilegia las políticas de apertura externa y competitividad del mercado, con lo cual se tiende a reducir los costos laborales y con efectos negativos sobre los salarios y las condiciones de empleo; (2) cambios en los papeles del Estado, el mercado y las instituciones de la sociedad civil, con pérdida de la capacidad reguladora del Estado y de su rol productivo-empresario y; (3) la incorporación a los cambios tecnológicos en muchos sectores de la economía, que modifica las formas del empleo y debilita la posición negociadora de los trabajadores, en especial por la introducción de tecnologías que ahorran mano de obra.

Además, en relación con el empleo, Gálvez (2001) también identifica dos importantes transformaciones: (1) los procesos de terciarización, con cambios en la composición del empleo sectorial y (2) las transformaciones en las modalidades del trabajo, la forma tradicional asalariada dependiente basada en una forma clásica de empleo (tiempo completo, tareas definidas y con contrato de plazo indefinido), da paso a nuevas formas flexibles, con niveles diversos de autonomía e independencia y de corto plazo.

Particularmente, Antunes (2001) y Antunes y Alves (2004) señalan que, en la actual fase del capitalismo, se observa el ascenso de un “nuevo proletariado de servicios” a nivel mundial, el cual experimenta un proceso de subproletarización, caracterizado por la expansión del trabajo-parcial, temporario, precario, subcontratado, “tercerizado”. Para los autores, esto tendría importantes consecuencias en la actual morfología del mercado de trabajo.

Empero, ha de mencionarse que el sector servicios no es homogéneo, por lo que no necesariamente el concepto de “nuevo proletariado de servicios” se identifica con los procesos de terciarización que han vivido los diversos países, y en particular los de América Latina y el Caribe. Arriagada (2007) y otros autores como Weller (2004), hacen hincapié en la heterogeneidad del empleo en dicho sector.

Las investigaciones tradicionalmente han planteado la existencia de una terciarización genuina y otra espuria.

Se suele decir que la terciarización genuina se desarrolla en los países industrializados, donde la expansión del sector terciario generalmente es vista como señal de la evolución de la estructura productiva y de la sociedad en general. Esto debido a que, con el desarrollo de la ciencia y la tecnología de estos países, el conocimiento llegaría a ser el factor principal para el crecimiento económico, mientras que la educación y la calificación profesional serían elementos clave para el ascenso social.

Por otro lado, la terciarización espuria, se presenta sobre todo con la expansión del empleo terciario en la región latinoamericana y caribeña, cuando, después de la década de los 80's, el crecimiento de los sectores primario y secundario llegaron a niveles máximos de productividad, lo que implicó una menor capacidad de absorción de la fuerza laboral; por consiguiente, un mayor porcentaje del empleo se concentraría en el sector terciario produciéndose una sobre-terciarización, llamada también como una desocupación disfrazada⁵ (Weller, 2004).

Ahora bien, se debe realizar un análisis crítico respecto a la ‘terciarización genuina’, pues, en primer lugar, como indica Arriagada (2007) los países latinoamericanos, en diversos momentos históricos, han atravesado tanto momentos de terciarización genuina como espuria, y, en segundo lugar, tampoco se debe idealizar la primera, pues a pesar de que se da en sectores que generan empleos mayoritariamente formales, ello no significa que no existan procesos concomitantes de precarización.

Dada lo anterior, es necesario identificar la importancia de estos procesos para el análisis del caso costarricense. Según el INEC (2018), para el año 2018, cerca del 70% de la población ocupada se ubica en el sector terciario. Es decir, solo 3 de cada 10 personas se ubican en actividades del sector primario (agropecuario) y secundario (industria). Lo anterior es

⁵ Amplia polémica tomada en cuenta por CEPAL, 1974 en el sentido de un agotamiento de la capacidad de absorción del sector informal

destacable, si se recuerda que antes de 1950 la economía era primordialmente agraria (García, 2011).

Por ende, tomando en consideración su tamaño, pero también su heterogeneidad, resulta primordial estudiar cuáles son las condiciones laborales que experimenta la clase trabajadora en este sector, tomando como punto de partida la noción de empleo informal -y sus dimensiones- pero trascendiéndola, tomando en cuenta categorías como precarización y flexibilización.

En los siguientes párrafos, se especifican las dimensiones que requieren ser sometidas a análisis para dar respuesta a la interrogante presentada:

- 1. Salario:** las regulaciones existentes en materia de salarios mínimos se han planteado como una manera de atenuar las asimetrías en materia de ingreso y equidad social generadas por el sistema capitalista; no obstante, según Beccaria y Galín (1998), existen sectores que, desde una visión económica clásica, insisten en considerar las regulaciones laborales como un obstáculo para la generación de nuevas inversiones y para la competitividad.

En el caso de Costa Rica, este derecho se resguarda en el Título Tercero, Capítulo IV y V del Código de Trabajo. El salario se define libremente, mas no podrá ser inferior al mínimo estipulado por decreto; además, este puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora), por tarea o a destajo, en dinero o especie, según sea acordado por las partes.

Según datos al IV trimestre del 2018, en el país, cerca de un 17% de la población asalariada no recibe un salario mínimo, mientras que alrededor del 48% de los independientes o cuenta propia no alcanza el salario mínimo (INEC, 2018).

- 2. Contratación:** la flexibilización en el contrato se pone en marcha cuando se cambia el trabajo típico con contratos indefinidos, por una contratación por tiempo limitado. Tal y como lo señala Chávez (2001), la flexibilidad hace fluctuar el número de empleados en función de las necesidades de cada empresa, siendo así, se genera un marco legislativo que avale a cada empleador para que pueda reclutar por contratos definidos. Otro fenómeno de interés es la subcontratación; como menciona De la Garza (2012) se da cuando se contrata al interior o exterior de una empresa/institución, pero por medio de terceros. Es decir, la población trabajadora queda a la deriva, pues su contrato es

realizado con agencias de colocación, aunque la persona labore bajo los términos de la empresa subcontratante.

Esta división de tareas entre empleadores, se gesta y toma fuerza con las cadenas globales, transnacionales y grandes empresas que buscan aumentar la acumulación del capital, no obstante, desde el punto de vista de los derechos humanos, “la subcontratación implica la degradación de sus condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, cargas de trabajo) y de sus derechos laborales colectivos (seguridad social, sindicalización, huelga, contratación colectiva)” (De la Garza, 2012, p. 27).

Actualmente en el país, los contratos de trabajo están regulados en el Código de Trabajo, en el Título II, Capítulo I, donde se menciona que se realiza un contrato individual cuando una persona está obligada a prestar servicios y ejecutar una obra bajo dependencia y dirección inmediata de otra persona, efectuándose una remuneración por la misma. (Artículo 18).

En este mismo capítulo del código, en este contrato deben de definirse las garantías y derechos que se otorgan a las personas trabajadoras, debe de contener nombre y apellidos, edad, sexo, estado civil, domicilio de los contratantes, número de cédula, duración o expresión de tiempo indefinido, tiempo de jornada laboral, salario, lugar de trabajo, lugar y fecha de celebración del contrato y la firma de las partes involucradas. Este puede ser de índole oral (en labores agrícolas, ganaderas, trabajos temporales -que no excedan 90 días-) o de índole escrita.

- 3. Seguridad social:** vinculado al anterior, la seguridad social forma parte de un contrato tradicional, en el cual se pretendía (bajo la legislación laboral) que cada patrono cubriera los derechos socio-laborales de cada empleado(a), entre ellos, la cobertura a su salud; no obstante, con el neoliberalismo, se empiezan a evidenciar carencias de mecanismos de seguridad social ante la disminución del empleo estable y adecuado (Añez, 2016), sumado a los procesos de privatización de servicios propios del modelo instaurado.

No obstante, este derecho se resguarda en la legislación nacional bajo la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), donde se menciona la aplicación de un seguro social obligatorio que comprende riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario.

Este seguro es obligatorio para quienes perciban un salario; en este caso, como se menciona en el artículo 22 de dicha ley, la contribución a la seguridad social es tripartita: a base de las cuotas forzosas de los asegurados, de los patronos particulares y del Estado.

Por otro lado, en el artículo 74, se establece que las personas trabajadoras independientes o no asalariadas, deben de estar al día en el pago de las obligaciones en la CCSS.

En Costa Rica, un 23% de la población asalariada no se encuentra asegurada ante la CCSS, mientras que un 57% de los independientes no cuenta con seguro por trabajo (INEC, 2018).

- 4. Jornada laboral:** este elemento, que en las formas de trabajo típico estaba resguardado por una serie de planteamientos (principalmente sindicales), que pactaban limitación en horas extras y el trabajo a turnos, está flaqueando por las normas de flexibilización que el nuevo modelo de desarrollo impone, siendo que se busca adecuar la dinámica de jornadas laborales en correspondencia a la dinámica de producción favoreciendo los intereses del mercado y de cada empresa (Chávez, 2001).

Las jornadas en el país están determinadas en el Código de Trabajo, en el Título III, Capítulo II. Para el trabajo diurno se comprende el tiempo laboral desde las 5am hasta las 7pm, y el nocturno desde las 7pm hasta las 5am. Sin embargo, existirá una jornada mixta cuando las horas de trabajo efectivo se den hasta finalizar las 10:25pm. En estas jornadas no se puede exceder el tiempo de 8 horas en el caso de jornadas diurnas, 7 horas en la jornada mixta y 6 horas para la jornada nocturna.

Cuando se estipule otro horario que se ejecute fuera de los límites fijados, se empezará a constituir una jornada extraordinaria (horas extra) y deberán ser pagadas con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos estipulados. Es decir, se pagarán estas horas extraordinarias al tiempo y medio fijado.

Además, debe de mencionarse la situación de los gerentes, administradores y aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata, pues quedan eximidos de estas limitaciones de jornadas.

En el país, para el IV trimestre de 2018, un 27,1% de los asalariados indica que labora más de 48 horas semanales, sumado a ello, casi a la mitad de la población asalariada indica que no recibe pago por las horas extras realizadas (INEC, 2018).

5. Desempleo: el desempleo, si bien no puede equipararse con empleo informal, guarda una estrecha relación con este, pues es un elemento que permite comprender su existencia. Se habla de que el empleo informal puede considerarse como una alternativa en contextos de alto desempleo y recesión económica (Finkelstein, 2013), y de igual forma, la existencia de altos niveles de desocupación puede explicar la aceptación de condiciones de trabajo inapropiadas, para evitar la desocupación.

Ante esto, en el Título II, Capítulo I, del Código de Trabajo, se estipula la existencia de un auxilio de cesantía aportado por el patrono, este es un monto valorado a partir de los años laborados en la empresa; sin embargo, esta no se reconoce en caso de que la relación laboral haya sido finalizada voluntariamente por la persona trabajadora (Artículo 29).

En Costa Rica, para finales del año 2018, el desempleo se acercó casi al 12% de la fuerza de trabajo (INEC, 2018).

6. Otros derechos: El código de trabajo contempla otras dimensiones que configuran las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

-Vacaciones, en el artículo 153 y 157 del Código de Trabajo se reconoce el derecho de cada persona trabajadora a vacaciones anuales remuneradas, esta remuneración será calculada a partir de los pagos ordinarios y extraordinarios recibidos.

-Riesgos del Trabajo, en el artículo 193 y 201, se hace mención a la obligatoriedad que tienen los patronos de pagar un seguro por riesgos del trabajo a las personas empleadas, ante el Instituto Nacional de Seguros. En caso de incumplir con esta disposición los empleadores deberán asumir los gastos de las prestaciones médico-sanitarias.

-Licencia remunerada por maternidad, en esta se señala que las mujeres en estado de embarazo contarán con una licencia durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a este para suspender sus labores. Esta remuneración será aportada en partes iguales por el patrono y por la Caja Costarricense del Seguro Social (Artículo 95).

-Licencia por enfermedad: cuando la persona se encuentre con una situación de salud que le impida laborar se tiene derecho a una licencia que les permite ausentarse al trabajo, así como recibir el pago por los días de ausencia, los cuales serán cubiertos 50% por la CCSS y 50% por el patrono. Este aspecto se encuentra regulada en el artículo 79 del Código de Trabajo.

-Aguinaldo, es un beneficio económico anual, es un monto equivalente al promedio salarial de los últimos doce sueldos ordinarios recibidos por la persona trabajadora. Está estipulado en la Ley 1835 y la Ley 2412.

7. Autoempleo: en sus inicios, la literatura sobre el fenómeno de la informalidad se centró en el estudio del fenómeno del autoempleo de subsistencia, el cual respondía principalmente a actividades tradicionales, de baja productividad y escasa calificación, que constituían una alternativa frente al desempleo, sobre todo en países periféricos (Fernández, Villar, Gómez y Vaca, 2017). Con esta categoría, se busca dar cuenta de la persistencia de este fenómeno, pero reconociendo que hoy en día pueden encontrarse formas de autoempleo con niveles mayores de calificación y de ingreso, pero que pueden expresar indicios de precariedad o responder a formas de desempleo oculto. Según el INEC (2018), al menos 1 de cada 4 personas ocupadas labora de manera independiente o por cuenta propia.

8. Pluriempleo: si bien no suele ser considerado como parte de la informalidad, el contar con dos o más empleos es un fenómeno que no debe ser leído fuera de los márgenes del contexto de precarización laboral contemporáneo. Para Escurra (1999), este fenómeno se da cuando la persona trabajadora se ve obligada a insertarse en múltiples actividades con el propósito de alcanzar mejores niveles de ingreso, lo cual puede traducirse en consecuencias negativas en diversas dimensiones.

Según información del INEC (2018), cerca de un 4% de la población trabajadora tiene dos o más empleos.

9. Subempleo: Para Uribe, Ortiz y García (2008) se está frente a este fenómeno cuando se presenta una subutilización de la capacidad productiva y/o una remuneración inadecuada, que implica una insatisfacción subjetiva.

Desde la óptica de la persona trabajadora, el subempleo sería una alternativa frente al desempleo pero que resulta insuficiente desde la óptica de la población trabajadora.

Desde la óptica del capital, se considera la existencia de una mano de obra excedente, que debe adecuarse a las condiciones contractuales, para así obtener una mayor eficacia en costo y productividad, generando y resguardando las ganancias de la empresa/institución. En consecuencia, se realizan variantes en los contratos, ofreciendo sólo trabajo temporal y por horas de servicio, sin necesidad de que la persona trabajadora se encuentre tiempo completo en el espacio laboral, cubriendo tiempos improductivos o de baja productividad.

El INEC (2019) cataloga el subempleo como aquellas personas que trabajan menos de 40 horas por semana, que quieren trabajar más y están disponibles para trabajar más horas de lo que su ocupación actual les permite. En el caso de Costa Rica, según la ECE (2019), existe un 12,5% de la población ocupada con subempleo.

Es importante señalar que estos tres últimos fenómenos (autoempleo, pluriempleo y subempleo) no se encuentran regulados en el Código de Trabajo, lo cual coloca a estas personas en una situación de vulnerabilidad.

A partir de la exposición anterior, se identifica que existen una serie de dimensiones a la hora de hablar sobre condiciones y derechos laborales. Asimismo, se observa que aquellas se comportan de conformidad con los procesos de pauperización y precarización laboral de la cual hace mención las y los diversos autores citados, aun cuando la legislación laboral del país establece algunas disposiciones básicas; parece que esta aún no logra responder a las transformaciones en el mundo del trabajo que se han descrito previamente.

De este modo, el problema de investigación se desgrana en una serie de dimensiones: una de carácter histórico, que ubica a los derechos laborales como un objeto que debe entenderse en el marco de las mutaciones del modo de producción capitalista en general y del mercado laboral latinoamericano, centroamericano y costarricense en específico; otra, de carácter analítico, que apunta a una descripción empírica del fenómeno, a través de datos estadísticos y estudios de caso; y finalmente, una de tipo explicativo, donde se sintetice mediante una labor teórica los procesos sociales subyacentes al objeto de estudio.

Siendo así, en el siguiente apartado se desarrolla el estado de la cuestión, en el cual, se logra visibilizar y problematizar elementos centrales que dan sustento al objeto y problema de investigación planteado.

1.4 Estado de la cuestión

El presente apartado tiene como finalidad mostrar los principales hallazgos y consideraciones acerca del proceso de construcción del estado de la cuestión, el cual posibilitó la anterior delimitación del objeto de estudio.

Como primer paso de este esfuerzo, se realizó una búsqueda de trabajos finales de graduación desarrollados, tanto a nivel nacional como internacional, sobre el tema de investigación. Estos fueron localizados en las bases de datos y repositorios académicos, tanto de la Universidad de Costa Rica como de otras universidades fuera del país.

Dada la cantidad de trabajos académicos identificados, fue necesario aplicar un procedimiento de filtro, con el fin de seleccionar el material más pertinente. Para ello, se establecieron un total de tres criterios, que facilitaron la selección y exclusión de las investigaciones. Cabe mencionar que las que fueron excluidas, lo fueron solamente de la fase analítica.

Seguidamente, haciendo uso de una matriz analítica, se reseñaron los diferentes trabajos y se extrajeron los elementos más sustanciales de cada investigación. Como último paso, se elaboró esta sección, la cual tiene una función descriptiva, analítica, argumentativa y sintética de los conocimientos hallados sobre el tema en cuestión. A continuación, se exponen las conclusiones derivadas de este ejercicio indagatorio.

En primer lugar, las diferentes investigaciones provienen de diversas áreas y especialidades (ver anexo N°1). La mayoría provienen de Economía, y desde Ciencias Sociales principalmente de Trabajo Social y Sociología.

También, si se revisan en términos más globales, se pueden ubicar tres grandes áreas que han abordado la temática en cuestión: Ciencias Económicas (Economía y Administración de Negocios), Ciencias Sociales (Trabajo Social, Sociología y Ciencias Políticas, Geografía y Antropología) y Especialidades (Políticas Públicas, Gestión del Desarrollo, Estudios Latinoamericanos y, Gobierno).

Interesa hacer hincapié en la presencia de las tesis desde Trabajo Social, las cuales, en su mayoría fueron producto de investigaciones desarrolladas en el país, por estudiantes de la Universidad de Costa Rica, tanto en la Sede Rodrigo Facio como en la Sede Regional de Occidente.

Respecto a esto, puede afirmarse que nuestra formación en Trabajo Social se ha encontrado en una interlocución relativamente constante con las manifestaciones de la cuestión

social expresadas en el contexto capitalista del país, por lo que la trayectoria investigativa también se ha visto permeada por el estudio de aquellas.

La década de 1990 constituye una época fértil para el debate del fenómeno de la informalidad y en general sobre las condiciones de trabajo. La investigación de Jiménez y otras (1992), así como la de Calvo, Durán y Marín (1995) reflejan preocupaciones en esta línea, así como otros trabajos finales de graduación no incluidos en el análisis (debido a los criterios de exclusión establecidos, no obstante, ver Anexo N°2).

Los primeros ocho años de la década del 2000 reflejan un momento donde las discusiones sobre el trabajo se diluyen, no encontrándose investigaciones hasta el año 2009, en el cual se publica la tesis de Carrillo y Marín (2009), sobre las personas adultas mayores insertas en el sector informal, así como otra, también excluida por los criterios establecidos, sobre desempleo en el cantón de Parrita (Campos, Chavarría y Vindas, 2009).

Los últimos siete años nos permiten ubicar principalmente tesis que han incursionado en la investigación sobre el empleo y condiciones de trabajo de profesionales en Trabajo Social ubicadas tanto en el sector público como privado (Ver Anexo N°1).

Finalmente, se encuentran las tesis de Blanco y Quirós (2013), sobre las condiciones de acceso a la seguridad social de mujeres insertas en el sector informal, de Alfaro, Alfaro y Blanco (2016), sobre las estrategias de sobrevivencia de pescadores artesanales; y la de Alfaro, Barrientos, Espinoza y Muñoz (2017) sobre vendedores ambulantes en el cantón de Naranjo, las cuales abordan directamente el tema de la informalidad.

Se considera que existe un ambiente académico e intelectual dentro de la formación en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica que permite plantear debates no solo sobre el tema de la informalidad, sino en general sobre las transformaciones en el mundo del trabajo. Asimismo, se cuenta con múltiples antecedentes que posibilitan la revisión de los alcances y límites de cada una de las investigaciones identificadas y analizadas, en aras de contribuir en la mayor medida posible al conocimiento sobre estas temáticas.

Aparte de las áreas académicas observadas, es posible también señalar áreas geográficas o países de proveniencia de cada una de las investigaciones. La mayoría de ellas son producidas desde Latinoamérica y tratan casos particulares de la región, lo cual evidencia el interés que ha suscitado el tema y la preocupación en torno a los altos niveles de empleo informal presentes.

Otro elemento interesante para destacar fue la ubicación de trabajos finales de graduación que fueron generados en países “desarrollados”, pero que tratan la situación de la

informalidad en países “en desarrollo”. Lo anterior demuestra la persistencia de planteamientos de la escuela dualista, la cual, desde una narrativa modernizante, reduce el empleo informal a un asunto propio de los países periféricos (Ferreira, 2016).

En esta misma línea, se logró detectar la presencia de diversos marcos teóricos desde los cuales cada autor o autora elabora sus disertaciones. Las investigaciones se posicionan desde tres grandes explicaciones: una denominada *estructuralista*, la cual enfatiza la existencia de una interrelación entre el llamado sector formal y el sector informal, en donde el segundo se encuentra en una relación de subordinación respecto a las grandes empresas capitalistas, las cuales recurren a este para disminuir costos de producción (Ferreira, 2016).

Además, esta perspectiva se encuentra estrechamente ligada a los planteamientos de la teoría de la dependencia, en donde se toma en consideración las relaciones centro-periferia y se sugiere la activa intervención estatal para alcanzar un nivel de desarrollo similar al de los países centrales (Matsuo, 2009). Esta visión se encuentra en Cacciamali (1982); Jiménez y otras (1992); Calvo y otras (1995) y Contreras (2016).

Una segunda perspectiva, es la denominada *legalista*, la cual sugiere que el sector informal existe como una estrategia para evitar el pago de impuestos y las regulaciones propias de la formalidad. Estas son concebidas como excesivas, por lo que se sugiere su reducción o eliminación, en aras de incentivar la formalización (Ferreira, 2016).

Esta última aproximación, es considerada por Matsuo (2009) como afín al neoliberalismo, corriente que rechaza la intervención estatal en la economía y aboga por el libre funcionamiento del mercado. En esta se ubican Altamirano (2015), Bandaogo (2016), Becker (2015), Cadena (2015); González (2016); Finkelstein (2013); Marsili (2013); Moreno y Tamayo (2012); Otero (2014), Porembka (2013) y Valenzuela (2015).

Por último, se ubica una tercera, que lejos de tener un carácter homogéneo, engloba un conjunto de explicaciones contemporáneas que toman distancia o recuperan ciertos elementos de las dos tradiciones explicativas. Una de ellas es denominada *integral*, la cual admite diferentes perspectivas en la explicación de la informalidad (Chambers, 2014, Delgado y Navarro, 2012, Lima, 2015, Marshalek, 2016)

Otra de ellas es la *marxista*, la cual considera que la informalidad debe comprenderse como producto del desarrollo y de las transformaciones del capitalismo (Bechara, 2012, Blanco y Quirós, 2013, Contreras, 2016, De Souza, 2014, Gastón, 2013, Matsuo, 2009, Nóbrega, 2014, Samba, 2012).

Finalmente, se encuentra el llamado *labor approach*, este sugiere que la discusión debe trascender la dicotomía formal/informal (*sectorial approach*) enfocándose en las condiciones de trabajo, independientemente del sector (Ferreira, 2016; Sáez, 2013).

Incluso, algunos autores como Pérez (2014), quienes han estudiado el fenómeno de la informalidad desde la década de 1990, consideran que ya la categoría de ‘empleo informal’ se encuentra superada, pues ella corresponde a una configuración del mercado laboral propia en la época del desarrollismo; contrariamente, en la actualidad resultan más pertinentes categorías como ‘precarización’ o ‘flexibilización’ laboral.

Es importante aclarar que estas son las principales tendencias. Existen algunos trabajos que no se refieren a estas discusiones, sino que recurren a otros marcos teóricos o normativos, por ejemplo, el enfoque de redes (León, 2013) o los derechos humanos (Carrillo y Marín, 2009), sin embargo, estos son la minoría.

En síntesis, se puede aseverar que no existe un tratamiento homogéneo del tema, por el contrario, existen una pluralidad de perspectivas teóricas y ético-políticas que lo configuran en tanto objeto de investigación y de debate sociopolítico. Por tal razón, tener claridad acerca de ellas posibilita tomar distancia de aquellas visiones conservadoras y recuperar aquellos elementos que enriquezcan la discusión.

Pese a la pluralidad exhibida en el tratamiento del tema, se identifican algunos nodos a partir de los cuales se articula la explicación. La pieza central de las diversas argumentaciones presentadas es el *desempleo*, en tanto que la exclusión del mercado de trabajo obliga a gran cantidad de personas a crear estrategias de sobrevivencia para enfrentar esta situación (Bechara, 2012, Blanco y Quirós, 2013, Cacciamali, 1982, Hidalgo y Rodríguez, 2011, Kavan, 2013, Lima, 2015, Marsili, 2013, Matsuo, 2009 y Samba, 2012).

Con relación a lo anterior, se observa otro punto de encuentro, el cual es la vinculación entre empleo informal y *crisis económicas*. Se refiere al menos en tres sentidos, en primer lugar, estableciendo posibles nexos causales entre el volumen de empleo informal y las crisis económicas, en segundo lugar, explicando el papel del empleo informal en contextos de crisis económica, y por último, contextualizando el empleo informal en un período de crisis económica y de contrarreformas económicas por parte del Estado (Araya, 1994, Bechara, 2012, Finkelstein, 2013, León, 2013, Pereira, 2016).

No obstante, el empleo informal no puede concebirse unívocamente en los marcos del desempleo, por el contrario, varias y varios autores coinciden en que este fenómeno debe comprenderse como un *mecanismo de reducción de costos laborales*, en un contexto de

reestructuración capitalista, caracterizada por la sustituibilidad de la fuerza de trabajo, la creación de empleos precarios, la desregulación y el incumplimiento de derechos laborales (Bandaogo, 2016, Bechara, 2012, Contreras, 2016, Finkelstein, 2013, Karcher, 2014, Marshalek, 2016, Nóbrega, 2014).

Otro conjunto de autores y autoras encuentran importantes correlaciones entre empleo informal, grupos sociales vulnerabilizados -tales como las personas jóvenes, mujeres, adultos mayores, población migrante, etc.- y condiciones sociales adversas, como la baja escolaridad y la pobreza. Por ende, se puede hablar de un vínculo entre *exclusión social* e informalidad (Bandaogo, 2016, De Souza, 2014, Lima, 2015, Nóbrega, 2014, Rhomari, 2015, Samba, 2012, Wornell, 2017).

En resumen, existe acuerdo en las diferentes investigaciones respecto a los factores o complejos que explican la presencia del fenómeno, por lo que se concluye que estas constituyen piedras angulares a partir de las cuales se puede generar conocimiento en el contexto costarricense.

Otro aspecto hallado en las pesquisas analizadas fue la presencia implícita de concepciones positivistas, aunque no necesariamente las y los investigadores lo reconocieran. La primera de ellas fue la recurrencia en el uso de “metodologías cuantitativas”, tales como los modelos econométricos y la estadística. Ello denota el falso supuesto según el cual un abordaje “científico” implica necesariamente cuantificación (cfr. Chavarría, 2011).

No obstante, este no fue el único sesgo positivista encontrado, puesto que también se encontró trabajos que se adherían a “metodologías cualitativas”, “descriptivas” e incluso “mixtas”. Según lo anterior, se está al frente de dos preconcepciones erradas; la primera de ellas es la dicotomía descripción/explicación y de la superioridad de la segunda sobre la primera (Chavarría, 2011).

La otra preconcepción es la existencia de una dicotomía a nivel de método, donde uno es “cualitativo” y otro es “cuantitativo”. Si partimos de que este resulta de la relación entre sujeto y objeto, se afirmarían falsamente que existen dos tipos de objetos (o incluso tres). Como expone Landreani (1990), se presenta una importante confusión, donde el método es reducido al campo de los procedimientos o las técnicas, ignorando el papel mediador de aquel.

Tomando en consideración estas observaciones, resulta fundamental desplazar la discusión desde la dicotomía “cualitativo-cuantitativo” hacia una reflexión sobre la naturaleza del objeto mismo y el modo más apropiado de abordarlo (Landreani, 1990). Por esta razón, las técnicas a utilizar no deben depender de si la investigación es de x o y tipo, sino de las

decisiones que la persona investigadora tome en su sucesiva aproximación a la realidad en estudio.

Para efectos de esta pesquisa, se tomó distancia de las posiciones expresadas por algunas y algunos autores respecto a ubicar sus trabajos dentro de tal dicotomía, por el contrario, se apuesta por encontrar fundamentos teóricos y herramientas conceptuales que permitan clarificar el objeto de estudio y sus vías de abordaje, así como por la elección de las técnicas que mejor contribuyan a responder la interrogante de investigación.

Consecuencia de este posicionamiento, se vislumbró una “ruta analítica”, construida sobre los tópicos más destacados de cada uno de los trabajos de investigación. Esta se encuentra compuesta de los siguientes elementos: **Sujeto – Condiciones Sociales – Estructura.**

En el primer componente, se ubican principalmente grupos poblacionales que experimentan una mayor incidencia de empleo informal: mujeres, personas jóvenes, personas con discapacidad, personas migrantes, entre otros; en cuanto al segundo, se consideran las condiciones de trabajo y de vida de estas poblaciones, las cuales están determinadas por situaciones de pobreza, precariedad laboral, no acceso a la seguridad social y poco acceso a la educación. Por último, sobre el componente estructural, se reconoce la existencia de procesos históricos que repercuten en la constitución de la informalidad, tales como la configuración del modo de producción capitalista y las políticas implementadas por el Estado en cada momento histórico.

Si se observa detenidamente, con este constructo analítico se vislumbra una estrategia de aproximación al tema en estudio, que parte desde la singularidad y se eleva hasta las determinaciones de carácter universal, para posteriormente comprender su particularidad, tal y como lo propone el método dialéctico (Pontes, 2003). También, a partir de este, se da pie a la conformación del objeto de investigación ya desarrollado.

El ejercicio anterior constituyó una oportunidad para localizar, filtrar y ordenar los conocimientos producidos en la materia, así como de describir, analizar y debatir las tendencias sobre este tema, de cara a la configuración del objeto y problema de investigación.

1.5 Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Desarrollar las particularidades del trabajo informal en Costa Rica en el período 2010-2018, en aras de una problematización sobre las condiciones de precarización laboral.

Objetivos específicos

- Aprender las principales condiciones históricas que configuran el mercado de trabajo en Costa Rica durante el período 2010-2018.
- Evidenciar las tendencias en materia de cumplimiento de derechos laborales en los diferentes segmentos del sector terciario.
- Discutir las condiciones laborales de informalidad que se presentan en dicho sector.

1.6 Marco teórico: aproximación a las categorías teóricas que brindan sustento al objeto de investigación

Como se ha expuesto en secciones anteriores, la discusión en torno al concepto de empleo informal ha atravesado diferentes momentos y existen al menos cinco grandes perspectivas que se han propuesto dar una explicación. Pese a esta diversidad y escaso consenso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha dedicado a construir una definición, recuperando elementos de las diferentes visiones.

Se determina como empleo informal una serie de puestos de trabajo de diversa índole, pero que se caracterizan por presentar condiciones laborales precarias, es decir, empleos de baja calidad y con escaso o nulo acceso a los sistemas de protección social (INEC, 2015).

No obstante, esta definición es relativamente reciente y no fue la que predominó en el ámbito internacional durante los últimos cincuenta años. Incluso, el actual acuerdo conceptual aún es poco comprendido por las instituciones y tomadores(as) de decisiones y no se ha asentado completamente en el ámbito académico e intelectual, persistiendo aún visiones anteriores.

La preocupación política por la llamada “informalidad” tiene sus orígenes en la década de 1960, en el marco de las discusiones sobre el desarrollo de los países del “tercer mundo”. Se debatía principalmente los postulados de W.W. Rostow, quien planteaba un modelo de crecimiento económico por etapas, donde se transitaba de sociedades tradicionales, basadas principalmente en la agricultura, hacia sociedades modernas, caracterizadas por su alto nivel de industrialización y de progreso técnico-científico (Rostow, 1967).

Por esta razón, países como los latinoamericanos emprendieron incipientes procesos de industrialización de sus economías, con la finalidad de superar su condición de “subdesarrollo”. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, persistían grandes contingentes de fuerza de trabajo que no lograban insertarse en los sectores de mayor dinamismo, y que, por el contrario, se encontraban desocupados o en actividades económicas de baja productividad, experimentando agudas condiciones de pobreza y exclusión social⁶ (Ferreira, 2016, Giosa, 2005).

Es aquí donde nace la explicación *dualista*, ya comentada en apartados anteriores. Se plantea la existencia de una segmentación en la estructura productiva y en el mercado de

⁶ Debido a los procesos de proletarianización del campesinado, las escasas opciones laborales y la pérdida de centralidad del modelo agroexportador, una importante cantidad de trabajadores del campo y sus familias migraron hacia la ciudad, en búsqueda de mejores condiciones de vida (Balán, 1978), engrosando las filas de desempleados y subocupados.

trabajo. Por un lado, existía un sector de la economía moderno, partícipe de los nacientes procesos industrializadores y un sector tradicional, atrasado, poco productivo y con carácter de subsistencia⁷. Lo anterior tendría consecuencias diferenciadas en la remuneración y bienestar de la población trabajadora.

La solución de la escuela dualista, inspirada en las ideas de Rostow, consistiría en una intensificación del modelo industrializador, pues este provocaría un mayor crecimiento económico, una mayor demanda de empleo y, por ende, lograría absorber a esta gran masa de población “marginada” (Ferreira, 2016, Giosa, 2005).

En este momento histórico aparece en escena el concepto de *sector informal*, el cual fue utilizado por la OIT en 1972⁸, como una manera de referirse a un cúmulo de actividades y unidades económicas de pequeña escala, baja productividad y con escasa o nula distinción entre capital y trabajo, entre otros rasgos (Manvoutouka, 2013). Esta es la noción que ha predominado cuando se habla de informalidad, incluso en la contemporaneidad.

Hasta el momento se ha mostrado los orígenes del concepto, así como su alcance inicial. Queda pendiente explicar cómo se llegó a la concepción contemporánea. Como contraposición a la noción de sector informal, también se acuñó el término de sector formal, el cual se identificó con las empresas debidamente registradas y con los empleos ofrecidos por estas, los cuales se caracterizarían por una relación salarial estable y por contar con mecanismos institucionales de protección social.

No obstante, en la década de 1980, se empieza a desarrollar una serie de cuestionamientos sobre las condiciones laborales presentes en el sector formal, así como algunas prácticas efectuadas por las empresas capitalistas, esto en un período histórico de crisis económica y reestructuración capitalista.

Se planteó que la informalidad es propiciada por las propias empresas capitalistas como una estrategia de reducción de costos. La primera forma de informalización correspondería a la subcontratación y externalización de procesos; estos últimos serían asumidos por empresas de menor tamaño, las cuales tienen mayores facilidades para evadir las regulaciones laborales

⁷ El estructuralismo latinoamericano retoma esta discusión, pero desde otra perspectiva, colocando especial énfasis al problema de la llamada ‘masa marginal’. Más adelante en esta sección, se retoma este debate.

⁸ Previo a esta primera definición, se identifican dos antecedentes importantes: en primer lugar, la investigación del antropólogo Keith Hart en Ghana, quien fue uno de los primeros en utilizar el concepto de sector informal para referirse a las actividades económicas de autoempleo emprendidas por la población como estrategia de supervivencia; en segundo lugar, el reporte de la OIT sobre el empleo en Kenia, el cual llega a conclusiones similares a las sugeridas por Hart, pero incorporando dentro de la definición de sector informal a los trabajadores de pequeñas empresas. Posteriormente, en el año 1993, la OIT en la 15^o Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), se llega a una definición de consenso (OIT, 2013, Sáez, 2013).

y fiscales, lo cual se traduce en un menor costo; la segunda forma, al incumplimiento indirecto de la legislación laboral, por medio de la implementación de modalidades precarias de contratación (Giosa, 2005).

Estas observaciones son incorporadas de manera parcial por la OIT (2012), al reconocerse la existencia de empleos en el sector formal que incumplen las regulaciones existentes. Empero, las menciones críticas respecto a su rol en la estructura productiva capitalista son obnubiladas o mencionadas vagamente en los documentos oficiales.

Pese a lo anterior, los esfuerzos críticos por develar las vinculaciones entre informalidad y capitalismo tuvieron como resultado una gradual superación de la visión sectorial sobre la informalidad, la cual se tradujo en el establecimiento del concepto de *empleo informal*, el cual se aproxima en mayor medida a las condiciones de trabajo, al tomar como unidad de análisis el empleo y no la unidad económica (sujeto o empresa).

Es importante señalar que el concepto de empleo informal ha sido también sometido a importantes críticas. Pérez Sainz (2004) ha sido uno de sus principales críticos, al exponer cómo la dicotomía empleo formal-informal solo adquiere sentido en los marcos del Estado de Bienestar, donde se planteaba un arreglo social o un conjunto de mecanismos institucionales que permitieran la superación de las desigualdades en el plano laboral y la movilidad social. Empero, con la crisis económica de la década de los 80 y el subsecuente deterioro de dicho modelo estatal, se pone en entredicho la propia lógica del llamado empleo formal.

Ante esto, se ha sugerido la necesidad de abandonar este concepto e introducir el concepto de precariedad laboral, el cual según Mora (2005) se ha popularizado, aunque tampoco existe un consenso sobre las dimensiones que lo componen y que ha sido operacionalizado empíricamente de diversas maneras. Para este autor, por precariedad se puede entender el siguiente conjunto de situaciones: relaciones laborales no formales, empleos atípicos, trabajos con salarios bajos (por debajo del mínimo de ley), con jornadas prolongadas ilegales o con contratos a tiempo parcial, así como sin acceso a la seguridad social.

Por su parte, Pineda Talavera (2019), siguiendo esta línea teórica, delimita la precariedad al incumplimiento de cuatro estatutos mínimos: salario mínimo, cotización al seguro social, jornada de trabajo y estabilidad en el empleo. Más allá de esta pluralidad de situaciones, dichos autores encuadran la precariedad en un contexto de desregulación económica, reorganización productiva y transformación del modelo de ciudadanía social.

A pesar de la crítica presentada y de las virtudes de este concepto, Cuevas Valenzuela (2015) es enfático en manifestar que este parte de una realidad que no necesariamente se

presentó en el contexto latinoamericano, a saber, el desarrollo de un robusto estado de bienestar y un mercado laboral regulado, por lo que el concepto de informalidad podría resultar más apropiado para describir la heterogeneidad estructural de las economías latinoamericanas y del Caribe. Dado el carácter abierto de esta discusión, en la presente investigación se decidió partir de ambas categorías, aprovechando sus potencialidades.

A manera de síntesis, se puede observar que ambas son esencialmente heterogéneas, pues condensan una serie de escenarios laborales que, si bien se inscriben en el contexto del desarrollo capitalista, tienen raíces históricas y causas distintas. En consecuencia, resulta apremiante una lectura histórico-crítica, que permita delinear su trayectoria y comprender su dinámica contemporánea.

En este sentido, en los próximos párrafos se plantean las coordenadas principales que permiten comprender el fenómeno desde una perspectiva crítica, más allá de su delimitación conceptual, entablando articulaciones con discusiones teóricas y de carácter político.

Se trabajan dos grupos de elementos teóricos, unos corresponden a condiciones históricas y estructurales de la sociedad capitalista que moldean el mundo del trabajo, otros a las consecuencias de aquellas y sus repercusiones en la anatomía de la informalidad.

Dentro de la primera agrupación, se encuentra un elemento central para esta investigación: el *mercado de trabajo*. Si se habla de mercado, evidentemente se está frente a la venta de una mercancía, que en este caso es el trabajo. Para la teoría neoclásica, el mercado de trabajo es uno como cualquier otro, regido por la oferta y la demanda, así como un sistema de precios que proporcionan información completa para los actores económicos (Pries, 1997).

En contraposición, siguiendo a Marx (2009), es sabido que en esta esfera mercantil no se intercambia dinero por trabajo, sino dinero por *fuerza de trabajo*, la cual es vendida como mercancía por una clase despojada de los medios de producción. No se trata de un ‘factor de producción’ entre otros, sino que es la fuente de la riqueza y del plusvalor, elemento fundamental para la acumulación capitalista. Por ende, una indagación sobre el mercado de trabajo no puede desligarse de una lectura del modo de producción capitalista.

Dadas estas tensiones en torno a la remuneración de la fuerza de trabajo, diversas corrientes económicas (institucionalistas y regulacionistas) han planteado la necesidad de establecer *formas institucionales* que permitan garantizar en este contexto e incertidumbre económico, una serie de protecciones a las personas trabajadoras, entre ellas: sistemas de seguridad social, “mecanismos de salario indirecto” (educación, salud, vivienda, entre otros),

así como representación de la población trabajadora en las negociaciones colectivas de sus condiciones laborales (Neffa, 2006, Pries, 1997).

Sin embargo, los intentos de regular los mercados laborales han tropezado con se encuentra uno de los elementos más sintomáticos del modo de producción capitalista: *las crisis económicas*. En cada momento histórico, esta se traduce en una reorganización de la producción, con la finalidad de recuperar los niveles de rentabilidad, lo cual tiene importantes efectos en los mercados de trabajo.

Harvey (2014) señala que las crisis tienen un rasgo fuertemente destructivo, con la finalidad de dar lugar a nuevas actividades más lucrativas. Ello significa, en términos del mundo laboral, que se dan procesos de destrucción de empleos, así como de reconfiguración y surgimiento de otros.

Lo anterior, podría sugerir que, ante shocks económicos, podría darse un disparo o al menos una acentuación del empleo informal, bajo la forma de autoempleo de subsistencia, de precarización laboral para reducir costos laborales o de nuevas actividades laborales con esquemas flexibles de contratación y trabajo. Respecto a la primera tendencia, ha sido observada en diversas investigaciones, algunas de línea marxista (Bechara, 2012), así como otras no marxistas (Finkelstein, 2013, Marsili, 2013, Pereira, 2016).

En cuanto a la segunda, Pérez (1996) identifica niveles de precariedad laboral tanto en los sectores económicos tradicionales como en los de transables, esto para el caso centroamericano. Dado lo anterior, resulta pertinente ahondar en las posibles consecuencias de las últimas crisis económicas en la conformación de la informalidad.

En otro orden de cosas, las crisis económicas también tienen importantes consecuencias sobre el orden sociopolítico. Concretamente, tras la crisis experimentada en la década de 1980, se da el auge del *proyecto neoliberal*, el cual generó una serie de nuevas ordenaciones tanto a nivel económico como a nivel político.

En el contexto latinoamericano, tuvieron gran relevancia los Programas de Ajuste Estructural (PAE), los cuales tenían como objetivo no solo la estabilización macroeconómica sino también la re-funcionalización del Estado y su alineación con los intereses de los sectores económicos más dinámicos (Vilas, 2000).

Una hipótesis que se puede sostener es que, producto de la liberalización de los mercados y el asentamiento de nuevos actores económicos (los inversores extranjeros, los grupos exportadores, el sector financiero, entre otros), se establecen nuevas reglas en materia

laboral, tendientes a la flexibilización y precarización del mercado de trabajo, o al menos, se empiezan a dar presiones para su desregulación.

No obstante, es importante destacar que, lejos de estar frente al tránsito de una forma de política deseable a una indeseable (por ejemplo, de un estado de bienestar a un estado neoliberal), se está frente a la emergencia de una nueva forma de gubernamentalidad, que mantiene relaciones de ruptura, pero también de continuidad respecto a la anterior.

Lorey (2016) señala que tanto el estado social como el neoliberal garantizan una serie de protecciones, siempre y cuando los sujetos estén dispuestos a modular sus conductas y hacerse gobernables, según un determinado paradigma económico-político; no obstante, la diferencia radica en que en el segundo modo de gobierno de la precariedad es (re) instalada no como la desviación, sino como la norma.

Asimismo, el neoliberalismo retoma el postulado de sujeto propio del liberalismo, el cual es capaz de “autogobernarse”, produciéndose a sí mismo como un cuerpo apto para ser vendido como fuerza de trabajo y capaz de agenciarse mejores condiciones de vida (Lorey, 2016). Este punto es de particular importancia, pues permite comprender algunas nociones contemporáneas tales como la “empleabilidad” o el propio “emprededurismo”.

Explicado lo anterior, es necesario pasar a comprender cuáles son las condiciones de producción económica y social que despliega este nuevo proyecto político y forma de gobierno.

Para autores como Harvey (1998), el modo de producción capitalista en su conjunto, a partir de la década de 1970, inicia un tránsito desde un patrón productivo principalmente fordista, hacia un modelo de acumulación flexible, caracterizado por la inserción exitosa de nuevas tecnologías al proceso productivo y la aplicación de formas organizativas más flexibles.

Uno de los elementos más llamativos de esta nueva organización productiva es la centralidad concedida a la llamada “Revolución Tecnológica”, la cual viene acompañada de procesos de automatización de los procesos productivos, la digitalización, la incorporación del Internet, entre otros aspectos (Novick, 2018).

A pesar de lo anterior, el nuevo patrón no solo consiste en cambios tecnológicos, sino también en transformaciones en la estructura empresarial, los modelos de negocios, las relaciones comerciales, la organización del trabajo y el proceso productivo mismo (Novick, 2018).

Como se observa, el paso hacia la acumulación flexible trae consigo un conjunto de fenómenos de gran heterogeneidad pero que conforman el mosaico de la actual economía

capitalista. Sin embargo, para efectos de comprender el vínculo entre estas mutaciones y la informalidad, se hará hincapié en los cambios provocados en la esfera productiva y laboral.

Para Muñoz (2013), uno de los aspectos más significativos del nuevo modelo es el ascenso de una lógica de producción centrada en la demanda, en donde “primero se vende y después se produce”, lo implica un viraje hacia una producción discontinua, distinta a la producción en masa y continua del fordismo.

Lo precedente trae consigo importantes consecuencias en la morfología del proletariado, al generarse una fuerza de trabajo móvil e inestable (Muñoz, 2013). Ejemplos de estas nuevas formas de trabajo lo constituyen los empleos “*on demand*”, “*0 horas*”, “*gig work*”, “*freelance*”, entre muchos otros (Novick, 2018).

Para Novick (2018), estos nuevos escenarios laborales suelen contar con condiciones laborales precarias, al encontrarse fuera de los marcos de protección social, los cuales fueron configurados para formas “clásicas” de empleo (asalariado, jornada de 8 horas, con acceso a la seguridad social, etc.).

En síntesis, el actual período histórico exhibe aceleradas transformaciones en el plano de la producción y el trabajo, las cuales impactan directamente en las condiciones laborales de las y los trabajadores, por lo que resulta de importancia visibilizar los procesos de informalización experimentados en los diversos sectores de la economía capitalista.

Pese al carácter generalizado de estas transformaciones, no puede afirmarse que, en el contexto latinoamericano, se repliquen las mismas tendencias. Por el contrario, existe una *particularidad histórica* que plantea importantes diferencias en la configuración del capitalismo en los países de dicha región, asociadas a su carácter semiperiférico y a una persistente heterogeneidad estructural que genera importantes asimetrías entre sectores económicos y grupos ocupacionales (Bernal, 2016, Giosa, 2005).

En este punto, no puede dejarse de lado los aportes de Nun (1971) y Quijano (1973), quienes en la década de 1970 trabajaron en torno al concepto de marginalidad⁹. El polo marginal o la masa marginal corresponden a nociones que permiten explicar, desde la realidad regional, el fenómeno de la superpoblación relativa referido por Marx. Para ambos autores, existen segmentos de la fuerza laboral que no ingresan al mercado de trabajo capitalista, debido a la existencia de múltiples segmentos económicos, con diversos grados de productividad y con diferentes grados de integración a los circuitos de la economía capitalista.

⁹ Es importante reconocer que existen otros autores de importancia de la escuela estructuralista que trabajaron estos problemas teóricos, sin embargo, se refieren estos dos autores para dar una visión general de la discusión.

Ambos conceptos son de importancia para efectos de esta investigación, pues rompen con la perspectiva dualista tradicional que concibe a las poblaciones marginalizadas como grupos que tienen ciertas características que desfavorecen su “integración” a las modernas estructuras productivas. De lo que se trata, en concordancia con estos autores, es admitir la existencia de una ‘ley de desarrollo desigual y combinado’, que moldea un mercado laboral heterogéneo, producto de las tensiones existentes a lo interno de las formaciones sociales capitalistas de la región (Nun, 1971, Quijano, 1973).

Respecto al análisis de la estructura productiva latinoamericana, Novick (2000), advierte sobre una diferencia fundamental: América Latina, lejos de insertarse en una reconversión productiva fordista, se caracterizó por implementar un modelo de sustitución de importaciones, que apenas logró desarrollar una incipiente industria.

Tras la crisis de finales de los 70’s e inicios de los 80’s, no se observó una aplicación del toyotismo, sino la coexistencia de un mosaico de diversas formas de organizar la producción: algunas formas preindustriales, otras fordistas y algunas experiencias de especialización flexible (sobre todo en industrias participantes del comercio internacional).

Aunado a lo anterior, debe de hacerse mención al proceso de *terciarización* como categoría teórica de gran importancia en la presente investigación. En América Latina y el Caribe, para la década de los años 90’s, alrededor del 90% de puestos nuevos de trabajo fueron parte *del sector servicios*, precisamente este proceso en el cual se da la expansión del sector servicios tanto en términos de producto económico como de ampliación de puestos de trabajo es llamado terciarización. (Arriagada, 2007)

No obstante, la evolución de este sector económico no fue un proceso homogéneo, y estuvo permeado por dinámicas subyacentes a cada contexto y país. Autores como Arriagada (2007) y Weller (2004) plantean la existencia de una terciarización genuina y terciarización espuria.

La primera es característica de los países industrializados, en los cuales la expansión del sector terciario es un proceso de desarrollo evolutivo de los sectores económicos; al desarrollarse el sector secundario o industrial, inevitablemente se desarrolla el sector terciario. (Arriagada, 2007; Weller, 2004).

Caso contrario sucede con la terciarización espuria, la cual se desarrolla en la región latinoamericana como una desocupación disfrazada, es decir, la terciarización espuria refiere al proceso en el cual la expansión del sector terciario se da porque los sectores primario y secundario tienen menor capacidad de absorción, por tanto, se desarrolla una sobre-

terciarización (Arriagada, 2007; Weller, 2004). Esta diferenciación invita a visualizar la expansión del empleo en el sector servicios como un proceso complejo y heterogéneo.

Por ende, para el entendimiento de este fenómeno, no se puede concebir las tendencias principales de la globalidad del modo de producción como leyes o modelos universales. En contraste, debe comprenderse, en concordancia con el método dialéctico, que existe una particularidad que debe construirse reconociendo los puntos de encuentro y desencuentro entre los fenómenos estudiados y el funcionamiento general de la sociedad capitalista.

Con este balance general, se observa una heterogeneidad en el mundo del trabajo, que no debe ser explicada subsumiendo su particularidad a las “tendencias globales” sino en constante interrelación y contradicción con estas. Como parte de este ejercicio, cabe efectuar la siguiente pregunta: ¿cómo se expresa el empleo informal en el contexto latinoamericano?

En las siguientes líneas se enuncian las principales consecuencias de las condiciones estructurales antes expuestas y cómo estas modelan, según el equipo investigador, la morfología del empleo informal.

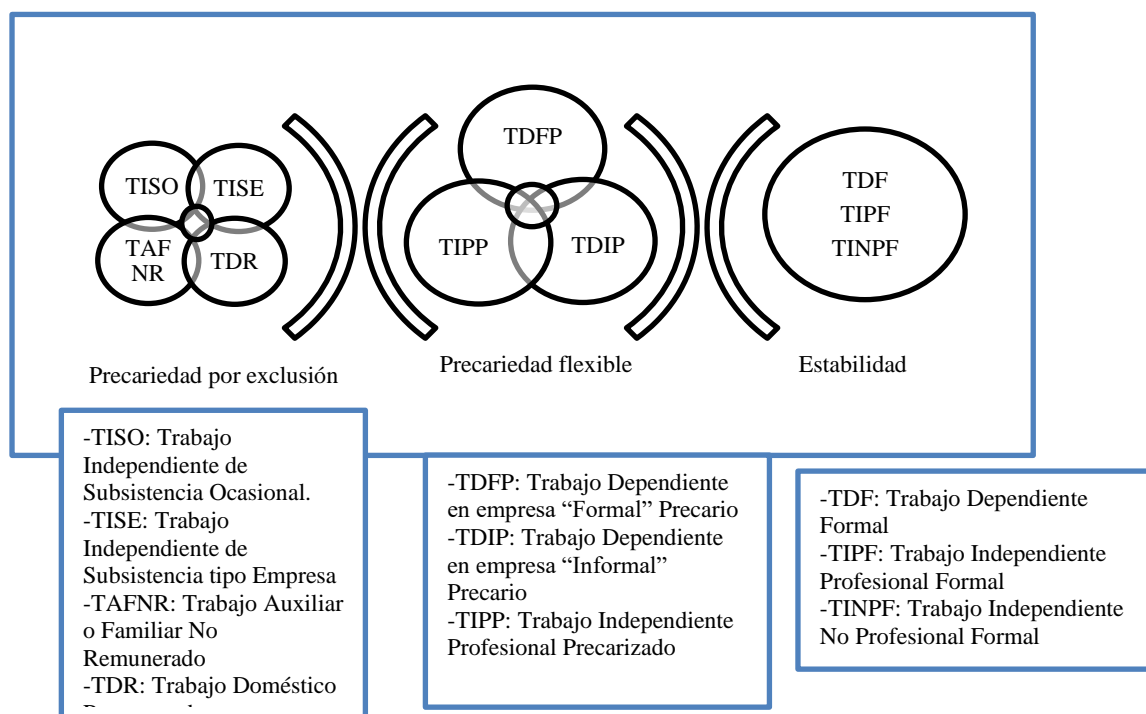
La primera de estas es lo que llamaremos *segmentación del mercado de trabajo*¹⁰. El concepto alude a la existencia de importantes brechas en materia de condiciones laborales entre diferentes empleos, a raíz de factores tales como las estructuras económico-productivas, las estrategias empresariales de acumulación, el contexto político-institucional, el origen social de la persona trabajadora, entre otros aspectos (López y Fachelli, 2017).

Si se revisa con detalle el concepto expuesto, se podrá evidenciar que se plantea una ruptura con las interpretaciones dualistas referidas párrafos arriba, las cuales planteaban la existencia de únicamente dos segmentos -uno formal y otro informal-, sin ser capaces de diferenciar las inequidades internas y los diversos escenarios que configuran el mercado de trabajo.

A continuación, se presenta un bosquejo básico que podría valorarse para comprender esas segmentaciones:

¹⁰ La literatura estructuralista latinoamericana también cuenta con un concepto de alcances similares, como lo es el de *heterogeneidad estructural*, sin embargo, esta es explicada como un producto de las relaciones centro-periferia (Bernal, 2016, Giosa, 2005).

Figura 1
Segmentación del mercado laboral



Fuente: Elaboración propia.

El esquema previamente presentado tiene la virtud de establecer hasta tres niveles de segmentación, los cuales, a lo interno, tienen varios subniveles, permitiendo representar de manera gráfica una serie de realidades diversas y capaces de ser operacionalizadas a nivel empírico. Sumado a lo anterior, incorpora concepciones teóricas que son de relevancia para comprender el mundo del trabajo, tales como la precariedad, la exclusión o la estabilidad laboral.

Ahora bien, es pertinente hacer referencia a los elementos colocados en cada uno de los segmentos. Comenzaremos de derecha a izquierda. El segmento denominado *Estabilidad*, estaría comprendido por los puestos de trabajo tanto de personas asalariadas con patrono (dependientes) como por las personas trabajadoras por cuenta propia (independientes, en actividades profesionales o no profesionales), quienes tienen cubiertos de manera básica u óptima sus derechos laborales fundamentales. Lo anterior no exime la posibilidad de que se presenten situaciones tendientes a la precarización, flexibilización o a la lesión de algún derecho, no obstante, se da cuando menos un cumplimiento de la legislación laboral existente.

Seguidamente, el segmento denominado *precariedad flexible* aborda los puestos laborales en empresas “formales” e “informales” (entendiendo “formal” como registro ante un ente público o en términos jurídicos¹¹), en donde se da un incumplimiento deliberado de los derechos laborales o se implementan estrategias para eludirlos (es decir, en el margen de la ley), esto con la finalidad de reducir los costos de la fuerza de trabajo¹²; a su vez, se toman en cuenta actividades como la venta de servicios profesionales en condiciones desfavorables, así como las modalidades conocidas como *freelance*, en cuyo seno las personas empleadas venden su fuerza de trabajo a terceros en condiciones de total desprotección.

Finalmente, en el último grupo, llamado *precariedad por exclusión*, se encuentra un variopinto mosaico de trabajos, principalmente independientes y que se encuentran relativamente separados de los circuitos empresariales. Aquí encontramos actividades esporádicas, de subsistencia, realizadas en diversos espacios (vía pública, hogares, pequeños locales o a domicilio), como una manera de enfrentar la situación de desempleo. En este se hallan actividades productivas, comerciales y de venta de servicios, que tienen como finalidad captar algunos recursos para la satisfacción de necesidades básicas cotidianas.

El segmento anterior abarca los múltiples rostros de quienes son excluidos del mercado laboral, pero también, en ocasiones de forma coincidente, los de aquellos que son excluidos por otras razones: etnia, género, discapacidad, migración, edad, entre otros¹³. Se puede caracterizar como una *zona de exclusión social*, la cual se configura como el reverso de un mundo laboral en crisis.

Por ejemplo, uno de los elementos que resultó transversal en este estudio es el género¹⁴ como una de las zonas de exclusión social dentro del mercado laboral. Como menciona Flórez Estrada (2007), si bien en los últimos años se ha presentado mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, este proceso continúa reproduciendo segregación, desigualdad y discriminación. Esto porque, en este proceso de inserción en el mercado laboral, está permeado por una serie de representaciones, prácticas y relaciones sociales de poder consolidadas que colocan a las mujeres en lugar simbólico subordinado.

¹¹ Es decir, comprendiendo la formalidad-informalidad desde la antigua concepción “sectorial” (Hussmans, 2005).

¹² Para ampliar más sobre este punto, confróntese a Karcher (2014).

¹³ Trabajos como el de Rhomari (2015) y Samba (2012) reflejan la estrecha vinculación entre informalidad del trabajo y exclusión social.

¹⁴ Desde esta investigación se comprende que el género no constituye un orden binario, que existen múltiples y diversas maneras en las cuales las personas realizan su condición de género. (Lagarde, 1996) No obstante, dada la naturaleza binaria de la variable “sexo” en la ENAHO, la perspectiva de género en este trabajo se limitó a la comprensión y problematización de la condición de las mujeres en el mundo laboral.

Ante esto, Morales (2019) señala una triple barrera que tiene las mujeres para insertarse en el mundo laboral

(1) Barreras de inserción: refieren a aquellos indicadores demográficos y socioeconómicos que inciden o no en que una persona se inserte en el mercado laboral, en este caso incide la educación, la maternidad, el ser jefa de hogar, o su lugar de residencia.

(2) Barreras de selección: A pesar de que muchas mujeres tienen perfiles educativos y profesionales avanzados, no logran ocupar los cargos para desempeñarse, este elemento, es explicado debido a que en los últimos años la economía costarricense está generando pocas oportunidades de nuevos puestos, con el agravante de que la distribución es bastante desigual, en perjuicio de las mujeres, especialmente jóvenes, con baja escolaridad y las que residen en zonas rurales.

(3) Barreras de valoración: La tercera barrera es el recibir una remuneración justa y paritaria en comparación con los hombres.

Siendo así, los mercados laborales contienen un valor económico distinto para los hombres y mujeres, hay elementos históricos y estructurales que colocan a las mujeres en situaciones desventajosas.

En síntesis, se puede reafirmar la tesis expuesta al inicio de este recorrido: el trabajo informal se puede comprender como una moneda, en cuyas caras se encuentran reunidos –a manera de dos caras- procesos históricos de precarización/expulsión del trabajo asalariado, los cuales pueden entenderse –siguiendo a Pérez (2014)- como producto de una sociedad capitalista que *maximiza la proletarización* mientras simultáneamente *minimiza el asalariamiento*.

Los anteriores elementos pueden considerarse las coordenadas básicas para el estudio de los fenómenos asociados al mundo del trabajo, y particularmente, con la informalidad y sus condiciones laborales.

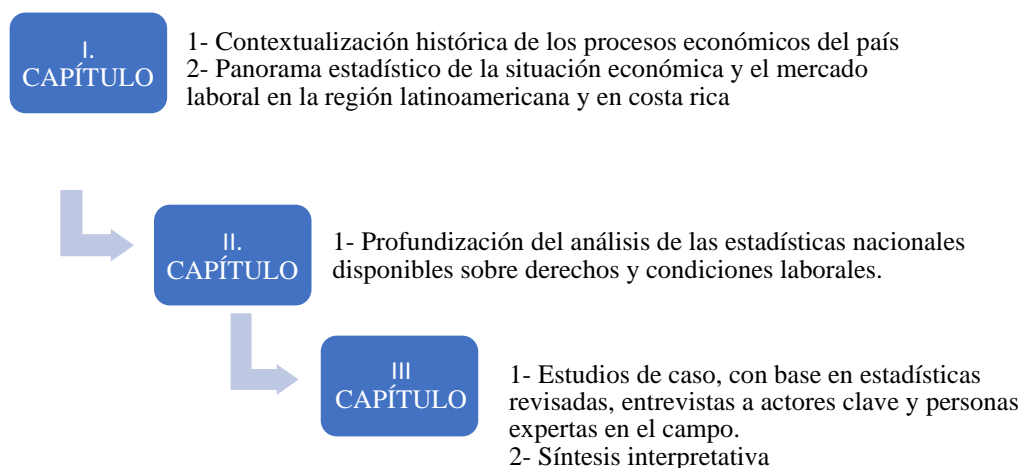
En el siguiente apartado se presenta el proceso metodológico que respalda el desarrollo de la investigación. Se determinan las fuentes que se utilizarán para sustentar las afirmaciones, las técnicas de investigación social para obtener la información pertinente y los principios ético-políticos que fundamentan la (pre) ocupación del equipo investigador por esta temática y que especifican la urgencia de la generación de conocimiento en esta materia.

1.7 Estrategia metodológica

Para la aproximación al objeto y problema de investigación, se proponen una serie de momentos analíticos y metodológicos que orienten el quehacer investigativo, así como las técnicas y actividades investigativas mediante las cuales se garantizará su cumplimiento. Cada uno de estos tiene como finalidad (i) dar respuesta a los objetivos específicos planteados previamente y (ii) retomar el hallazgo de la ruta analítica *sujeto-condición-estructura* del estado del arte.

A continuación, se presenta un gráfico que resume de manera general cuáles son dichos momentos:

Figura 2
Momentos de la investigación



Fuente: Elaboración propia

En un primer momento, se efectúa un recorrido histórico, en el cual se explora la estructura económica del país, los modelos de desarrollo implementados y la conformación de las clases sociales, esto durante el período agroexportador (1870-1950), de sustitución de importaciones (1950-1980) y el de apertura comercial (1980-2010). El objetivo es poder dar cuenta de manera retrospectiva de los cambios que ha experimentado la economía nacional y el mercado de trabajo, para así poder comprender su configuración actual, la cual es profundizada en este mismo apartado.

Sumado a lo anterior, se describe el panorama económico mundial, regional y nacional, prestando particular atención a los datos sobre empleo (desocupación, informalidad, subempleo, entre otros) y la configuración del sector servicios. La finalidad es enmarcar la problemática investigada en su actualidad y en sus interrelaciones con el escenario mundial, latinoamericano y nacional.

Como se observa, este momento investigativo tuvo como propósito sentar los antecedentes sobre los cuales se llevará a cabo los análisis y discusiones posteriores: se trata del par *condiciones-estructuras*, pero contemplado en primera instancia. A continuación, se presenta un cuadro que permite observar cómo se operacionalizó este momento en particular.

Cuadro 1
Operacionalización del primer momento investigativo

Objetivo específico:	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender las principales condiciones históricas que configuran el mercado de trabajo en Costa Rica durante el período 2010-2018
Técnicas de investigación	
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental y bibliográfica: consiste en una técnica que permite recopilar y seleccionar información relevante de un documento (Peña y Pirela, 2007), el cual puede ser un libro, un artículo de revista, un informe, etc., sea en físico o en digital (Fernández, 2002). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se lleva a cabo una revisión de documentos de instancias nacionales e internacionales, para identificar información estadística relevante; asimismo, se revisan libros y documentos de historia económica de Costa Rica, para presentar el análisis de las estructuras económicas y los modelos de desarrollo que ha implementado el país.
<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista semi-estructurada: Según Hammer y Wildavsky (1990) se trata de un tipo de entrevista en el cual, si bien se tiene un conjunto de preguntas o temas a desarrollar, la persona investigadora tiene la flexibilidad para modificar el orden o el modo de enunciarlas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recurre a entrevistas con personas vinculadas a esta temática, con la finalidad de retroalimentar los hallazgos de este primer momento

Fuente: Elaboración propia.

En un segundo momento, se profundiza en datos estadísticos específicos acerca de empleo informal en el sector servicios. Interesa particularmente evidenciar las tendencias en materia de derechos y condiciones laborales. Para este fin, se procesan los micro datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) ¹⁵ relacionados a empleo ¹⁶, de los años 2010, 2014 y 2018.

Se considera relevante efectuar una labor de lectura de esta información, esto porque, si bien las cifras suelen ser retomadas en otras pesquisas para justificar la importancia de estudiar o intervenir sobre un fenómeno, en escasas ocasiones se comprende cuáles son sus alcances. Asimismo, en los diversos trabajos finales de graduación sobre el tema en cuestión o similares, no se suelen dar este tipo de aproximaciones estadísticas, sino que se privilegia mayoritariamente los estudios de caso de carácter cualitativo (entrevistas semiestructuradas y a profundidad a poblaciones específicas).

Cuadro 2
Operacionalización del segundo momento investigativo

Objetivo específico	<ul style="list-style-type: none"> Evidenciar las tendencias en materia de cumplimiento de derechos laborales en los diferentes segmentos del sector terciario.
Técnicas o recursos de investigación	
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de estadísticas descriptivas mediante Tablas Cruzadas, haciendo uso del IBM SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> Se obtienen los datos estadísticos según y por cada una de las variables contempladas en esta investigación, asimismo, se descarga la información en formato XLSX, para su correspondiente presentación en el documento final.

Fuente: Elaboración propia.

¹⁵ Se opta por esta encuesta, porque la ECE, si bien es la que brinda datos más especializados, presenta algunas dificultades metodológicas, entre ellas, la elevada rotación del segmento muestral y la cantidad de encuestas por año (cuatro en total). Por su parte, la ENAH tiene una menor rotación, abarca las dimensiones de empleo de interés para este trabajo y es una encuesta anual (INEC, 2015, 2018).

¹⁶ Las variables que se toman para el análisis son los siguientes: salario mínimo, aguinaldo, pago de días por enfermedad, pago de vacaciones, horas extra, seguro de riesgos de trabajo, seguro social, tipo de contrato, tipo de pago, subempleo, pluriempleo y empleo inadecuado (para el segmento asalariado); se asigna salario, seguro de salud y estabilidad del negocio (para el segmento cuenta propia). Todas las anteriores para el sector servicios.

En el tercer momento, se retomó la información que fue trabajada durante el capítulo I, además, se sumó la información obtenida a partir del análisis estadístico del capítulo II. Para esta etapa, se contempló un trabajo de campo en el cual se llevó a cabo un ejercicio de mapeo de actores, con el objetivo de identificar, seleccionar, y de ser posible, realizar una entrevista a personas expertas e informantes claves, con quienes se pudiera ampliar la comprensión de las dinámicas y patrones del mercado laboral actual del país.

Cuadro 3
Operacionalización del tercer momento investigativo

Objetivo específico	<ul style="list-style-type: none"> ● Discutir las condiciones laborales de informalidad que se presentan en dicho sector.
Técnicas, estrategias o recursos de investigación	
<ul style="list-style-type: none"> ● Mapeo de actores: “se busca no solo tener un listado de los diferentes actores que participan en una iniciativa, sino conocer sus acciones y los objetivos de su participación” (Tapella, 2007, p. 2). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Para poder identificar a las personas informantes clave y expertas, es necesario un listado preliminar de posibles contactos, para posteriormente elegir aquellas que cuenten con mayor disponibilidad y que cumplan con los criterios de selección. Este mapeo se efectúa en función de las respuestas de las políticas de empleo implementadas desde el estado costarricense y el posicionamiento de los actores involucrados.
<ul style="list-style-type: none"> ● Entrevista semi-estructurada: Según Hammer y Wildavsky (1990) se trata de un tipo de entrevista en el cual, si bien se tiene un conjunto de preguntas o temas a desarrollar, la persona investigadora tiene la flexibilidad para modificar el orden o el modo de enunciarlas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se recurre a entrevistas con personas vinculadas a esta temática, con la finalidad de retroalimentar los hallazgos de este primer momento
<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio de caso: tienen como objetivo “hacer una descripción, ofrecer explicaciones o interpretaciones sobre el 	<ul style="list-style-type: none"> ● A partir de las entrevistas realizadas a los actores clave y los datos estadísticos obtenidos, se efectúa <i>a modo</i> de estudio de caso una caracterización y análisis sobre la situación laboral de las poblaciones más

<p>fenómeno investigado, explorar sus características y funcionamiento o hacer una evaluación” (Castro Monge, 2010, p. 36)</p>	<p>vulnerabilizadas identificadas en el capítulo II.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Triangulación: consiste en la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de diversas técnicas y fuentes (Arias, 2000, Cisterna, 2005). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Para este momento, se triangula en diversas direcciones: el análisis estadístico, el criterio experto y la teoría social, y las discusiones de los tres capítulos de manera conjunta. Se considera una estrategia de validación de la información obtenida.

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, para la selección de las personas entrevistadas a lo largo de la investigación, fue menester definir un conjunto de *criterios de selección* que posibilitaran delimitar inicialmente la población que se pretendía alcanzar y obtener a las(os) informantes más apropiadas(os). Se propusieron así los siguientes criterios:

- Producción académica o intelectual vinculada al tema estudiado: se toman en consideración informantes que hayan finalizado o se encuentren desarrollando tesis o proyectos de investigación sobre tópicos tales como trabajo, empleo, informalidad, mercado de trabajo, política económica, políticas de empleo, entre otros afines.
- Vínculo con instituciones, organismos u organizaciones (nacionales o internacionales) que trabajen el tema: se toman en cuenta informantes que laboren o tengan nexos en los espacios mencionados. Se valora no solo sus conocimientos teóricos, sino también su experiencia práctica con poblaciones.
- Actores sociales que tengan incidencia en las políticas de empleo actuales: se incluyen informantes que pertenezcan a gremios de trabajadores, cámaras empresariales, miembros del poder ejecutivo y legislativo, así como representantes de instituciones autónomas. Se pretende conocer sus posicionamientos, y de ser posible, obtener información (estadística o documental) adicional.

Siendo así, se determinaron seis sectores sociales como un panorama inicial para acercarse a la población entrevistada, a saber: academia, organismos internacionales, gobierno central, poder legislativo, organizaciones de trabajadores y otros. En estos, se eligió las instituciones u organismos que pertenecen al sector, y en cada uno, se identificaron las personas consideradas como actores claves.

Es importante sumar como parte de la propuesta metodológica, una reflexión en torno a la flexibilidad y apertura que lleva consigo el desarrollo de procesos investigativos, los cuales sufren cambios conforme se avanza. Inicialmente se hizo un mapeo de personas que podrían enriquecer el proceso desde su práctica investigativa. No obstante, al momento de realizar el contacto no fue posible comunicarse con todos(as), y otras personas negaron el espacio por diversas situaciones personales y profesionales.

De este modo, del mapeo inicial únicamente se concretaron tres entrevistas

Pablo Sauma Fiat	Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica
Ariane Grau Crespo	Escuela Sindical de la APSE e investigadora
Alba Gutiérrez Rodríguez	Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Después de estas, al no lograr la totalidad de entrevistas iniciales, se iniciaron nuevos contactos y un segundo mapeo en el cual se logró entrevistas a:

Anthony García	Programa <i>Agenda Joven</i> en la Universidad Estatal a Distancia
Jouseth Chaves	Sindicato de Trabajadores del Sector Privado (SITRASEP)
Natalia Morales	Programa Estado de la Nación
Linneth Madrigal	Defensoría Social Laboral

Después de estas entrevistas, se pretendía realizar una segunda ronda de entrevistas con las y los informantes, que permitieran ampliar y profundizar en los hallazgos del capítulo II, a partir del Método Delphi, que “consiste en una técnica de obtención de información, basada en la consulta a expertos de un área, con el fin de obtener la opinión de consenso más fiable del grupo consultado”. (Reguant y Torrado, 2016, p. 88)

No obstante, este proceso no logró culminarse, puesto que el presente trabajo investigativo sufrió consecuencias ante la emergencia nacional y mundial relacionada a la pandemia del COVID-19. Con las nuevas restricciones de parte de las autoridades del país, las indicaciones de cuarentena y la afectación directa en la cotidianidad familiar y laboral de las

personas, se imposibilitó continuar el proceso, sobre todo por la incertidumbre durante el primer mes respecto a la manera de trabajar adecuándose al teletrabajo y otras modalidades virtuales.

Dada esta situación, se optó por modificar la propuesta metodológica, desestimando el Método Delphi como parte de la investigación. Se traza una nueva propuesta de trabajo: a las siete entrevistas que inicialmente fueron realizadas y que ya permitían enriquecer el proceso de análisis de la investigación, se sumaron cuatro entrevistas nuevas. Esta vez, se mapearon actores que permitieran ampliar en las ramas de actividad que se observaron mayormente vulnerabilizadas ante el incumplimiento de derechos laborales y de condiciones de flexibilidad y subempleo, a partir del desarrollo del segundo capítulo.

Siendo así, se contactó y entrevistó a las siguientes personas:

Francisco Campos	Sindicato Nacional de Conductores Especializados y Afines (SINACOESA)
Quxabel Cárdenas	Enlaces Nicaragüenses
Esteban Monge	Unión de Trabajadores de la Música, Artistas y Afines. (UTM)
María del Carmen Cruz	Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES).
Rodrigo Cordero y Luis López	Seccional ANEP – Saloneros

Ha de mencionarse que estas últimas entrevistas estuvieron sujetas a las medidas que el marco de la pandemia permitió; únicamente la primera entrevista mencionada fue realizada presencialmente, y siguiendo los debidos protocolos de salud, la segunda y cuarta, se desarrollaron por medio de video llamada; la tercera, fue una respuesta escrita por medio de correo electrónico.

Estas particularidades evidencian parte de la apertura, flexibilidad y modificaciones a las cuales están sujetas las investigaciones, en esta ocasión, vislumbra una afectación más que trajo consigo el contexto que se enfrenta actualmente en el país y a nivel mundial por la pandemia.

Concretadas estas entrevistas¹⁷, se decidió efectuar una exposición sobre la base de algunos elementos¹⁸ de la metodología de *estudio de caso*, donde se consideró la situación de varios grupos poblacionales y ramas de actividad, realizando una triangulación entre datos

¹⁷ Cada guía de entrevista puede encontrarse en el Anexo No. 3 adjunto a este documento.

¹⁸ Particularmente la aplicación de entrevistas a actores clave y el análisis documental (Hancock & Algozzine, 2006). A esto se suma la recuperación de las estadísticas obtenidas en el capítulo precedente.

estadísticos, los hallazgos de las entrevistas a los actores entrevistados y elementos teóricos explicativos. De esta manera, se posiciona el elemento “*sujetos*”, trazado en la ruta analítica indicada.

Junto a esto, ha de mencionarse que la pandemia impulsó el desarrollo de un informe especial, titulado *Informe especial: las ramas de actividad del sector servicios ante la crisis económica provocada por el COVID-19*.

A pesar de que el periodo objeto de estudio de la presente investigación se centró entre el año 2010 al 2018; a partir de los estudios de caso y el acercamiento a diferentes ramas del sector servicios, se evidenció la necesidad de plasmar un análisis de la situación que atraviesan en el contexto actual y el complejo escenario que se avecina.

Siendo así, a partir de las entrevistas y la revisión de una serie de noticias nacionales e internacionales, se permitió identificar y proyectar las consecuencias que esta crisis sanitaria trajo consigo, vulnerabilizando y generando mayor precariedad en las condiciones laborales de los y las trabajadoras del sector servicios.

Finalmente, como parte de la discusión pretendida como el tercer objetivo, se desarrollaron una serie de sub-apartados donde se realizó una síntesis interpretativa y se abordaron problemas teóricos centrales tales como la precarización y flexibilización de las relaciones laborales en el sector servicios, el debate sobre los mercados laborales duales aplicado al mercado laboral costarricense y las pugnas entre las agendas estatal, empresarial y sindical en la configuración de las políticas laborales, retornando nuevamente a las dimensiones *condiciones-estructuras*, pero ya de un modo particularizado. Así pues, se dio cierre a la investigación y se presentaron las respectivas conclusiones y recomendaciones finales.

1.7.1 Delimitación

La investigación planteada fue delimitada tanto espacial, temporal y poblacionalmente. Se ubicó geográficamente en Costa Rica, lo cual se debe a la necesidad de ampliar el conocimiento del estado del mercado de trabajo del país, haciendo especial hincapié en las condiciones de informalidad o precariedad.

En términos temporales, la investigación tuvo una delimitación acorde a los objetivos específicos planteados. Para estudiar las condiciones laborales, se tomó como período de referencia los últimos 8 años (2010-2018). La razón que explica esta delimitación es la disponibilidad de fuentes estadísticas fiables, las cuales empezaron a ser producidas en el año

2010, con la aplicación de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) y Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG).

En cuanto a la población sujeta de estudio, se propuso trabajar con los datos estadísticos de las instituciones relacionadas con el tema, así como con algunas personas representantes de organizaciones sindicales o gremiales¹⁹, mas no directamente con grupos de personas trabajadoras.

Esto se debe, en primer lugar, a que le otorgaría a la investigación un nivel de complejidad que dificultaría su abordaje en un período de tres semestres y, en segundo lugar, a las dificultades y resistencias que se podrían generar producto del acercamiento a la población.

Exceptuando la población empleada en el segmento informal independiente (cuenta propias, microempresarios, etc., cuya situación ya ha sido explorada en otros trabajos finales de graduación de trabajo social²⁰), se pueden presentar resistencias en el segmento informal dependiente, ya que puede existir en la población temor a posibles represalias patronales producto de brindar información sobre sus condiciones laborales²¹.

Si bien es cierto esta situación podría ser solventada generando condiciones óptimas de resguardo del anonimato y de la confidencialidad, esto implicaría un proceso de negociación y de construcción de viabilidad. Es menester reconocer que este tipo de abordaje puede hacerse en futuras investigaciones, profundizando mediante estudios de caso más particularizados.

1.7.2. Propuesta de operacionalización de categorías teóricas en elementos analíticos o atributos empíricos

Resulta de gran importancia brindar un espacio en el cual se permita visualizar la relación existente entre las categorías teóricas que dieron fundamento a la presente investigación y su respectiva operacionalización. Dichos elementos facilitaron la demarcación de rutas analíticas a lo largo del proceso investigativo.

¹⁹ Con ellas, se abordan las generalidades de las condiciones laborales del gremio, sin profundizar en situaciones de trabajadores en particular.

²⁰ Véanse las investigaciones de Alfaro, Barrientos Espinoza y Muñoz (2017), Blanco y Quirós (2013), Calvo, Durán y Marín (1995), Carrillo y Marín (2009), Hidalgo y Rodríguez (2011), Jiménez y Peralta (1998), Jiménez, Pernudi, Santillán y Vargas (1992).

²¹ Esto es particularmente delicado en el actual contexto de altos niveles de desempleo y de irrespeto de derechos laborales fundamentales (evidenciado en las estadísticas sobre informalidad).

Cuadro 4
Operacionalización de categorías teóricas

Categoría	Subcategorías	Elementos	Fuentes
Empleo informal y precariedad laboral	Tipos de precariedad Informalidad Comprensiones sobre informalidad	Estabilidad, precariedad flexible y precariedad por exclusión Empleo informal en el sector informal/formal Dualismo, legalismo, estructuralismo, marxismo, <i>labor approach</i>	OIT (2012) Ferreira (2016) Pérez (2014) Antunes (2001)
Sectores económicos	Sector primario Sector secundario Sector servicios	Ramas de actividad	Clasificación de Actividades Económicas 2011 (CAE-11)
Formas institucionales	Seguridad social (salud y pensiones) Educación Salud ocupacional Derechos laborales	Salario mínimo*, Aguinaldo, Jornada Extraordinaria, Seguro Social, Seguro de Riesgos de Trabajo, Días pagos por enfermedad y vacaciones	Estadísticas: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) Referente teórico: Neffa (2006)
Proyecto neoliberal	Acumulación flexible Gubernamentalidad Reducción del estado de bienestar Crisis económica	Flexibilidad de horario y/o jornada, Subempleo, Forma de Pago, Tipo de contrato, Pluriempleo, tamaño de empresa, trabajo independiente Contexto económica mundial	Estadísticas: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) Referentes teóricos: Harvey (1998), Lorey (2016), Novick (2018)
Desarrollo desigual y combinado	Capitalismo semiperiférico Masa marginal Desarrollismo Terciarización	Región Latinoamericana y del Caribe Contexto costarricense Desempleo Informalidad Tamaño de empresa Autoempleo	Nun (1971) Quijano (1973) Novick (2000) Bernal (2016) Giosa (2005)
Mercado de trabajo	Segmentación	Género Edad Condición migratoria Zona de residencia Credenciales educativas	Estadísticas: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) López y Fachelli (2017)
Exclusión Social	Zona de exclusión social	Género Edad Condición migratoria Zona de residencia Credenciales educativas Tamaño de unidad económica	Estadísticas: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)
Género	Brechas o barreras de entrada al mercado laboral Rol histórico, social y cultural de las mujeres	Feminización del trabajo Trabajo doméstico	Referentes teóricos: Flórez Estrada (2007) Morales (2019)

Fuente: Elaboración propia

1.7.3 Algunas consideraciones deontológicas y ético-políticas

Las consideraciones éticas y políticas del presente diseño de investigación fueron planteadas en dos sentidos: por un lado, desde una serie de consideraciones éticas –de carácter mayormente deontológico-, así como desde una reflexión crítica.

Respecto a las primeras, se reconoció la importancia de parámetros para el manejo de la información recolectada. Se contempló la ejecución de entrevistas a personas expertas, tanto del ámbito académico como institucional y gremial, por lo que se partió del reconocimiento de su autonomía y de su derecho a la información.

Para efectos de este trabajo, se consideró importante dar a conocer a las personas entrevistadas los alcances, objetivos de la investigación y el uso específico que se dará a la información. Sumado a lo anterior, se consideró pertinente consultar a la persona entrevistada si está de acuerdo o no en el uso de artefactos como grabadoras, celulares, entre otros, para registrar la entrevista.

Por último, se contempla la posibilidad de devoluciones individuales (escrita, presencial o virtual) sobre los resultados principales, así como de aquellos concernientes al caso particular de cada uno de los actores participantes del proceso investigativo.

Realizadas estas consideraciones, resulta de vital importancia discutir sobre la intencionalidad ética y política de la investigación propuesta. Se parte de la premisa según la cual el ejercicio profesional no es neutral, sino que se articula a determinados proyectos societarios (Netto, 2003).

En este trabajo se buscó, ante todo, indagar sobre las determinaciones que moldean las relaciones entre capital y trabajo en el actual contexto, en aras de exponer y concientizar sobre la vulneración y precarización de los derechos laborales, conquistados por la clase trabajadora en diversos momentos históricos.

Se planteó una crítica a la naturalización de las condiciones precarias o “flexibles”, las cuales se visualizan como resultado de las transformaciones del modo de producción y no como situaciones a las cuales la población deba “adaptarse”.

Particularmente sobre el tema investigado, ya se han debatido las perspectivas teóricas que, desde un proyecto societario neoliberal, sitúan los derechos laborales y la institucionalidad social del Estado como “obstáculos” a la formalización del empleo. En contraposición, se

propone una lectura desde una visión crítica, que observe el fenómeno como producto de las relaciones sociales capitalistas.

Esta investigación posiciona como axioma ético fundamental el trabajo como derecho humano, más allá de los enunciados formales o lo estipulado por la normativa nacional vigente. Se comprende como un medio para la satisfacción de necesidades -sean materiales o subjetivas, sean individuales o colectivas- y desde su carácter fundante del ser humano.

Finalmente, se concibe a la clase trabajadora como sujeto social, político y ético, capaz de pensar alternativas a la sociabilidad capitalista, basadas en el bienestar económico, la equidad, la justicia social, la diversidad y la democracia.

**SECCIÓN II: INVESTIGAR, REDEFINIR Y
PARTICULARIZAR EL OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

CAPÍTULO I: APROXIMACIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTUAL

El presente capítulo responde íntegramente al primer objetivo específico, el cual apunta a *“Aprender las principales condiciones históricas que configuran el mercado de trabajo en Costa Rica durante el período 2010-2018”*. En este sentido, es menester realizar un recorrido histórico que permita explicar cómo surge y se reconfigura a lo largo de los años el mercado laboral del país.

Posteriormente, se delinear las características de este mercado para el período en estudio, contextualizándolo en las dinámicas de la economía global y latinoamericana, así como describiendo sus principales rasgos, por medio de estadísticas en materia de empleo. De esta manera, se crea una antesala para el siguiente capítulo, el cual pretende profundizar sobre las condiciones laborales y el cumplimiento de derechos en el sector terciario.

1.1. Contextualización histórica

Las expresiones de la desigualdad que son visibles en el mercado de trabajo costarricense no pueden ser explicadas de manera endógena - como simple producto de determinados rasgos de la fuerza de trabajo – o únicamente por coyunturas específicas. Es necesario proceder mediante un análisis histórico, que permita rastrear el movimiento de las estructuras económicas, sociales y políticas que modelan el mundo laboral.

Por ello, el presente apartado tiene como pretensión visibilizar cómo este mercado se ha constituido, a partir de determinadas actividades económicas, modelos de desarrollo y pugnas entre clases sociales. A continuación, se realiza un acercamiento a los diferentes períodos históricos, con el objetivo de observar cómo se presenta esta dinámica, para esto se recurre a una serie de infográficos que abordan tres periodos principales:

1.2.1 De 1850 a 1940: Los albores del capitalismo y su desarrollo

1.2.2 De 1940 a 1980: La transición desarrollista, el modelo de sustitución de importaciones

1.2.3 De 1980 a 2010: Auge de la crisis y la propuesta para encontrar la estabilidad, llegada del neoliberalismo (1980-2010)

1.2.4 Del 2010 a la actualidad: Consolidación y crisis del modelo neoliberal²²

²² En este período se realiza un proceso de mayor reflexión y análisis de las diversas situaciones que acontecen en el contexto nacional, debido a que este constituye el período objeto de estudio en la presente investigación.

1.1.1 Los albores del capitalismo y su desarrollo (1850 a 1940).

Figura 3
Los albores del capitalismo y su desarrollo (1850 a 1940)



Fuente: Elaboración propia a partir de Acuña (1986), Botey (2005), García (2011), Hernández (2000) (Kuznesof, 1986) y Palmer (1999).

En términos generales, la dinámica laboral desde mediados de siglo XIX hasta la primera mitad del siglo XX se vio fuertemente determinada por un modelo económico agroexportador oligárquico, en el cual tuvo una gran centralidad el monocultivo del café y del banano.

Según García (2011), hacia 1927, más del 60% de la población se dedica a actividades del sector primario (principalmente agricultura, en el cultivo de café y banano), alrededor de un 14% a actividades industriales (artesanales) y el resto de la población en un sector terciario (donde predominan los grupos profesionales, empleados públicos y comerciantes).

La actividad cafetalera se caracterizó por la presencia de por lo menos tres actores: la burguesía –de origen nacional principalmente-, pequeños propietarios y jornaleros (algunos minifundistas). La primera tenía no solo mayor cantidad de tierras cultivadas, sino también el control del proceso de beneficiado y de la exportación a los mercados internacionales (Acuña, 1986).

Lo anterior, desembocó en un conflicto entre la burguesía y los propietarios de menor escala por la apropiación del excedente. Para calmar las tensiones entre ambos actores, y para atender las demandas de los jornaleros agrícolas, el estado intervino, creando el Instituto de Defensa del Café, en 1933, el cual permitió establecer regulaciones en el proceso de producción y comercialización (Acuña. 1986).

Pese a este esfuerzo de mediación, a lo largo del período se vivió un gradual proceso de proletarización, en el cual muchos de los pequeños propietarios perdieron sus tierras y se vieron obligados a vender su fuerza de trabajo en esta misma actividad u en otras (Kuznesof, 1986).

Por otra parte, la actividad bananera tuvo una configuración radicalmente más desigual. Con un control casi absoluto de la tierra, así como de los medios de transporte, la UFCo –de capital extranjero- dominó esta actividad económica, sometiendo fácilmente a cualquier otra forma de producción (Hernández, 2000). Dado este panorama, se evidencia más claramente la formación de un proletariado, el cual enfrentó severas condiciones de explotación y de miseria.

Esto provocó que, a lo largo del período, se dieran importantes confrontaciones, que tuvieron como protagonistas a las organizaciones obreras, las cuales recurrieron a la huelga como mecanismo para exigir mejoras en sus condiciones laborales²³ (Hernández, 2000). Estas

²³ El ejemplo más icónico fue la huelga bananera de 1934.

fueron violentamente reprimidas por el estado, aunque permitieron décadas más tarde la consolidación de derechos laborales que brindaron mayores garantías a la clase trabajadora.

Nótese cómo desde los albores del capitalismo ya son notorias las desigualdades sociales, producto inicialmente de la concentración de los medios de producción y de la aparición de una clase trabajadora desprovista de recursos para su reproducción social y de mecanismos institucionales de protección.

Una situación que agravó las condiciones de vida de la clase trabajadora fue la excesiva dependencia de la economía nacional a los mercados internacionales. Cuando los países centrales del capitalismo entraron en conflictos bélicos (I y II Guerra Mundial) y crisis económicas (1929-1930), redujeron drásticamente la demanda de productos importados no esenciales, por lo que los precios del café y del banano se desplomaron. Ello provocó severas recesiones económicas, que agudizaron las condiciones de pobreza y el descontento social (Acuña, 1986, Botey, 2005).

Un aspecto importante que influyó en la estructura socio-ocupacional del país fue la emergencia de un sector público creciente. A pesar de la existencia de un modelo liberal, en este período histórico se corrobora la intervención estatal para la atención emergente de algunas manifestaciones de la ‘cuestión social’, así como para propiciar la urbanización y ‘modernización’ de las ciudades (García, 2011, Palmer, 1999).

En síntesis, durante el período analizado se pueden identificar al menos tres importantes tendencias que marcaron la actividad económica y el mundo del trabajo: proletarización del campesinado, fuerte dependencia hacia los mercados internacionales y un incipiente surgimiento de un sector terciario, principalmente por el crecimiento de la planilla estatal, compuesta por cuadros técnicos y profesionales.

1.1.2 La transición desarrollista, el modelo de sustitución de importaciones (1950-1980)

Figura 4
La transición desarrollista, el modelo de sustitución de importaciones (1950-1980)



Fuente: Elaboración propia a partir de (Araya 1976) Arroyo, León, y Montero, (2016) y Carcanholo, (1981).

La segunda mitad del siglo XX se caracterizó por ser un período de cambios, no solo en términos de estructura socioeconómica, sino también en cuanto a modelo de desarrollo. Esta época se caracterizó por una estrategia de ‘modernización’, sustentada en la industrialización de la economía, un modelo de ‘sustitución de importaciones’ y la integración económica regional.

El sector industrial aumentó su peso relativo en el PIB, la cantidad de empleos se cuadruplicó y superó paulatinamente su carácter artesanal (Araya, 1976, León, Arroyo y Montero, 2016). Empero, este desarrollo tuvo importantes limitaciones: los beneficios del desarrollo industrial fueron cooptados principalmente por el capital transnacional, así como limitado por una alta dependencia a las importaciones; sumado a lo anterior, esta industria tuvo un carácter terminal, es decir, se localizaba en la última fase del proceso productivo (Araya 1976, Carcanholo, 1981).

Siguiendo a Araya (1976), durante esta época el mundo rural adquirió nuevos rasgos, principalmente por la inserción de las actividades pecuarias, especialmente la ganadería de carne entre 1950 y 1970. Asimismo, se observó la extensión de la actividad bananera en la zona sur (a cargo de la UFCO), la reaparición de esta misma en el atlántico (con la *Standard Fruit Co.*), el crecimiento de cultivos como la caña y la palma africana, junto a la expansión de la actividad cafetalera (por el aumento en las exportaciones).

Como consecuencia de lo anterior, el mundo rural vio agudizadas sus condiciones de desigualdad, producto del acaparamiento de tierras (latifundismo) y la proletarización del campesinado²⁴. Este proceso tuvo como efecto la reducción sustantiva de tierras colonizables, en un contexto de crecimiento de la población rural (León y Peters, 2019, Araya, 1976). Evidentemente, estos hechos llevaron a muchas de las familias a migrar hacia la ciudad en búsqueda de mejores condiciones de vida (Maguid, 1986).

Por otro lado, el sector terciario tuvo un particular auge, a raíz de la ampliación de los servicios brindados por el sector público y la dinamización del comercio²⁵. Respecto al primer punto, se debe destacar que el estado se convirtió en un importante empleador durante este período, al punto de llegar a emplear al 19% de la población ocupada y al 50% del sector servicios (León, 2014, León y Peters, 2019).

²⁴ Si se comparan las cifras del censo del año 1927 (facilitadas por García, 2011) y los datos a 1970 (suministrados por Araya, 1976), se observa que la cantidad de campesinos asalariados pasó de un 40% a un 50%.

²⁵ Este sector aportó, a 1973, el 62% del PIB (León y Peters, 2019).

En cuanto al segundo, se identifican como actores principales a las grandes casas comerciales, los comercios de propiedad familiar y la venta de servicios personales, estos dos últimos pertenecientes al llamado ‘sector informal’ (León y Peters, 2019).

Dado este panorama, es evidente que a lo largo de este período histórico la estructura productiva sufrió importantes transformaciones. La aparición de industrias fabriles, el crecimiento de las actividades comerciales y de servicios y la diversificación del sector agropecuario sentaron las bases para un mayor crecimiento económico.

Esto permitió que entre 1950 y 1979 el país mantuviera un ritmo de crecimiento superior al 6%, los ingresos promedio por habitante se triplicaron y los niveles de desempleo fueron bajos²⁶ (Araya, 1976, León, 2014), lo cual habla de una época en la cual, a pesar de la persistencia de problemas estructurales y conflictos sociales²⁷, se logró una relativa bonanza económica y social.

Tal nivel de desarrollo fue posible a través de un modelo de desarrollo en el cual el estado asumió una serie de responsabilidades en la vida económica y social de la nación. Durante estos años, se democratizó el acceso a los servicios de salud y educación, se nacionalizó el sistema bancario, se crearon instituciones destinadas a atender las necesidades de la producción nacional y para enfrentar diversas expresiones de la ‘cuestión social’ e incluso el estado fungió como ‘empresario’, complementando la inversión privada y generando empleo²⁸ (Araya, 1976, León, 2014).

²⁶ Por ejemplo, en el año 1967 se alcanzó la cifra de desempleo más baja del período, la cual fue de un 4%.

²⁷ Como la ya señalada relación de dependencia hacia el capital extranjero o las problemáticas asociadas al latifundismo.

²⁸ El ejemplo más claro de esto fue la fundación de la Corporación Costarricense de Desarrollo (CODESA), una sociedad anónima dueña de múltiples empresas dedicadas a diferentes actividades productivas (León, 2014).

1.1.3 Auge de la crisis y la propuesta para encontrar la estabilidad: la llegada del neoliberalismo (1980-2010)

Figura 5
Auge de la crisis y la propuesta para encontrar la estabilidad: la llegada del neoliberalismo (1980-2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de Aguilar, y otros (2014), Castro, y otros (2007), Gómez y Villarreal (2010), Trejos (2000) y Xirinachs (2017).

Como mencionan Aguilar, Chacón, Jara, León, Peters y Villalobos (2014), el crecimiento de la economía nacional en este periodo fue impulsado por la expansión de las actividades de exportación como lo venían haciendo a lo largo de todo el siglo, con la diferencia de que incluyó una mayor diversificación de productos agrícolas exportados, y que fue complementado con proceso de industrialización, el cual produjo bienes de consumo destinados tanto al mercado nacional como a la exportación de la región centroamericana.

Junto a esto, se promueve la entrada de empresas transnacionales que produjeran bienes de mayor nivel tecnológico, por ejemplo, no se puede dejar de lado que para el año 1997 ingresa *INTEL CORPORATION* al país, como una empresa de alto renombre que busca aprovechar el recurso humano costarricense.

Aparecen industrias y mercados tecnificados, toman fuerza las zonas francas, y la tecnología como parte de las actividades de mayor importancia. Además, en términos de composición sectorial, se observa una reducción de puestos en el sector agrícola²⁹, mientras se da un incremento en el sector secundario (industria y construcción) y terciario (Castro, Gutiérrez y Rodríguez, 2007). Junto a esto, el sector comercio, transporte, y turismo (Benavides, 2005), adquieren importancia y se posicionan en la estructura económica.

Para este período, se visualiza un enfoque neoliberal, que buscaba, por un lado, promover la liberalización del comercio exterior para potenciar el crecimiento y por otra reducir el papel del Estado en la economía para que la iniciativa privada pudiera desarrollarse con mayor libertad. (Aguilar y otros, 2014), iniciando así una era de cambios para la dinámica y estructura económica costarricense con una serie de efectos que impactaron importantes segmentos de la sociedad.

Siguiendo a los autores, otro elemento que fue tema de discusión central en este período fue la reducción del tamaño del Estado. La nueva política y sus promotores planteaban que había un crecimiento desmedido del Estado, provocándose así el déficit fiscal, desestabilizando la economía y, generando inflación, aumentando tasas de interés, desmejorando servicios públicos e impidiendo así el crecimiento del sector privado.

Otro de los temas principales que generaron polémica y que fueron importantes en la dinámica político-económica de este periodo fue la firma de los Programas de Ajuste Estructural (PAE), pues como mencionan Aguilar y otros (2014), fue un proceso de

²⁹ Esto podría deberse, según los autores, a un debilitamiento del campesinado y la agroindustria tradicional, debido a un modelo que favorece principalmente los productos de exportación, principalmente los no tradicionales.

negociación tanto con acreedores privados, como con las agencias internacionales y los gobiernos financiadores, y fueron constantes negociaciones para obtener acceso nuevamente a mercados financieros.

Toda esta dinámica continuó acrecentándose durante la primera década del siglo XXI, cuando, además, para octubre del 2007, se firma el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA), el cual, tal y como menciona Xirinachs (2017) tuvo un proceso de negociación complejo y desgastante para el país, dado que “desde su planteamiento encontró defensores y detractores. Por un lado, se especulaba sobre los efectos en el mercado interno de la ruptura de los monopolios estatales; por otro, los efectos relacionados con la inversión extranjera directa y las exportaciones (p. 8)”.

Un fenómeno que se identifica durante el 2009 es el retroceso en la mayoría de los indicadores sociales y económicos, tal cual exponen Gómez y Villarreal (2010),

El crecimiento del PIB registró por primera vez desde el año 2000, una tasa de crecimiento negativa (-1,3). Asimismo, la inversión extranjera directa se redujo en poco más de 2 puntos del PIB entre el 2008 y el 2009 (aproximadamente 700 millones de dólares menos), y la tasa de crecimiento de las exportaciones también experimentó una reducción significativa, en los últimos dos años, al pasar de 13,9 en el 2007 a 1,8 en el 2008, y finalmente a un -7,6 en el 2009.

Sin embargo, las importaciones también se redujeron de manera drástica (aproximadamente -20% con respecto al año anterior). El deterioro económico también implicó un aumento de casi 3 puntos porcentuales en la tasa de desempleo, con respecto al 2008. Ello contribuyó a que en el 2009 se incrementara el porcentaje de hogares pobres del país, aunque continúa por debajo del promedio 2003-2007. La pobreza total aumentó de 17,7% en 2008 a 18,5% en 2009 y la extrema pasó de 3,5% a 4,2%. el coeficiente de Gini alcanzó su nivel más alto desde 1987, al pasar de 0,424 en 2008 a 0,439 (p. 3)

Como se observa, para este año se presenta un escenario desalentador para la población costarricense, pues esta recesión económica tuvo efectos adversos en la calidad de vida de la población.

En síntesis, se logra observar cómo este periodo estuvo marcado por un cambio radical en la estructura económica del país, insertándose el neoliberalismo como sistema, aparecen nuevas dinámicas y con ello, nuevos sectores productivos. Como menciona Trejos (2000), desde la década de los 80's, con estos cambios se transforma también otros ámbitos de la vida socioeconómica del país, las relaciones entre el Estado y los diferentes sectores sociales.

El estado se mantiene como principal fuente de trabajo de sectores medios calificados, sin embargo, pierde su peso relativo como empleador, principalmente por los procesos de

reducción de la planilla estatal y por la subcontratación de servicios no estratégicos con empresas privadas.

Asimismo, como lo constatan Abarca, Fonseca y Ovares (2018), a partir de la década de 1990 “el Estado empieza a fomentar la creación y fortalecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas, como un mecanismo de dinamización económica, democratización de la riqueza e inclusión social” (pp. 3-4), lo cual trae como consecuencia cambios en las políticas sociales y laborales.

Además, es necesario considerar los fenómenos laborales que se apoderaron de la dinámica económico social del país y que tienen incidencia en la actualidad; este tema lo trabaja ampliamente Trejos (2000), quien menciona la flexibilización laboral; para unos (gobernantes y empresarios), esta flexibilización significa cambios de contratos laborales en tiempo, condiciones de trabajo, subcontrataciones, reducciones salariales, rígida división del trabajo y la aplicación de rígidas normas que reduzcan la participación sindical y las protecciones consideradas ‘excesivas e innecesarias’, esto con el fin de agilizar los procesos de trabajo y la competitividad en las empresas, adecuándose al mercado actual.

Para otros (la clase trabajadora), esta flexibilización conlleva la reducción de barreras a la libre explotación laboral, disminución en su estabilidad laboral, deterioro de las garantías laborales, los salarios dejan de ser ese medio para sobrevivir, y se autonomiza el costo de productos y servicios apenas para satisfacer sus necesidades básicas (Trejos, 2000).

Sumado a esto, se perfila una época en la cual crece un sector informal urbano, encabezado por los trabajadores por cuenta propia, mientras que el ritmo de asalariados, si bien crece, lo hace a un ritmo modesto (Castro, Gutiérrez y Rodríguez, 2007).

Todos estos elementos, continúan tomando fuerza durante el siglo XXI, y cómo se identificará en el siguiente apartado, las fuerzas económicas y políticas construyen un marco discursivo y político-jurídico que les permite seguir ampliando y fomentando los principios neoliberales de la política económica.

1.1.4. Desde el 2010 a la actualidad

Después de la crisis mundial del 2008, y su asentamiento para el año 2009, el país abriga una serie de consecuencias que afectan directamente a la población, sobre todo a aquellos sectores vulnerabilizados por la estructura que se había construido debido al modelo neoliberal que se había implementado. Por tanto, las decisiones y acciones que fueran tomadas eran de vital importancia para conseguir mejoras en la calidad de vida de las personas, y en subsanar la economía del país.

Debido a estas medidas que fueron tomadas en cuenta para atender la crisis de los años anteriores, para el 2010 se empiezan a visualizar mejoras, tal y como se dicta en el Programa Estado de la Nación (PEN) (2011), se logró visualizar una moderada pero frágil recuperación económica, pues el PIB mostró una tasa de crecimiento positiva (4,2%), luego de la contracción de 1,3% experimentada en 2009, como resultado de la crisis internacional. Sin embargo, la expansión alcanzada se mantiene por debajo del promedio de América Latina (6,0%) y muy lejos del promedio alcanzado en el período de auge registrado antes de la crisis (6,7%).

Además, el sector exportador fue el más dinámico, pues creció un 6,8% (-versus 7,6% en el 2009). Las inversiones también mejoraron notablemente, al pasar de una caída del 9,8% en 2009, a una expansión del 2,6% en 2010, aunque siguió estando muy por debajo del promedio de los cinco años previos al 2009 (8,7%); las divisas por concepto de turismo aumentaron un 15,6% (de las cuales un 9,2% se dio por la entrada de turistas); la inflación aumentó 1,8 puntos porcentuales con respecto al 2009 (5,8% versus 4,0%), pero siguió siendo muy inferior al promedio registrado en la última década (10,6%).

A pesar de esto, no todo mejoró, continuó el deterioro de las finanzas públicas. El déficit fiscal del Gobierno Central pasó de 3,4% del PIB en 2009, a 5,2% en 2010. Esta situación es el resultado combinado de una lenta recuperación de la recaudación y un importante aumento de los gastos, que se elevó durante este año dadas las medidas que tuvieron que asumirse para superar la crisis (PEN, 2011).

En cuanto a la tasa de desempleo abierto, este se redujo para todos los sectores trabajadores, pero los descensos más significativos se dieron en los quintiles de mayor ingreso. De esta forma, la relación entre el desempleo del primero y el del quinto quintil aumentó, de 7,9 veces en 2008 a 9,2 veces en 2010.

Además, el empleo en el sector privado registró una débil recuperación, pero el sector público generó 16.400 nuevos empleos, que beneficiaron sobre todo a la clase media; el empleo formal se expandió en los sectores de la “nueva economía” y los “servicios de apoyo”, no así

en las actividades de la “vieja economía”, sobre las cuales la capacidad de arrastre de las políticas de promoción de exportaciones y atracción de inversiones es limitada³⁰ (PEN, 2014).

Así, el tema de empleo no mejoró significativamente, y se concentró en el sector exportador y los nuevos servicios -tal cual había sucedido en los primeros años de la década-, que no son los principales empleadores; paralelamente, no hubo estímulos adecuados en áreas estratégicas de la producción.

No obstante, ya el PEN (2018) señaló que la estrategia aplicada por sucesivos gobiernos en la última década, de expandir el gasto público a partir de un rápido, accesible y barato endeudamiento y sin una reforma tributaria correlativa se volvió inviable y la crisis fiscal se convierte en un tema central de la contemporaneidad.

Además, las persistentes asimetrías sociales derivadas de los altos niveles de desigualdad propician el surgimiento de zonas de exclusión social y nuevos desafíos para la institucionalidad.

Particularmente en el escenario económico, durante el año 2017 la economía costarricense creció un 3,2%, cifra menor a la de 2016 y al promedio de los últimos diez años; además, las exportaciones de servicios reportaron un crecimiento de 3,5%, inferior al 13% de 2016 y al promedio de la última década.

En materia de empleo el panorama fue negativo, se registró la mayor pérdida de los últimos veinte años: 30.645 puestos de trabajo. Esta reducción se concentró en los grupos más vulnerables: personas no calificadas, microempresas, jóvenes de entre 15 y 35 años y mujeres. Siendo los jóvenes una de las poblaciones más vulnerabilizadas y excluidas, pues el mercado no les ofrece suficientes oportunidades laborales. Es importante agregar que, a pesar de esto, la tasa de desempleo se mantuvo estable. (PEN, 2018)

Junto a estos datos estadísticos, hay una serie de eventos que son de gran importancia por su impacto en la economía y en el mercado laboral del país. Por un lado, el año 2010 constituye un hito en la historia de las zonas francas, como menciona Nelson (2018), a pesar de que sus antecedentes se visualizan desde la década del 80 cuando se crea la Ley de Zonas

³⁰ La denominada “vieja economía” comprende las actividades agrícolas e industriales orientadas al mercado interno y la producción exportable que el país consolidó a finales de la década de los setenta del siglo XX. La “nueva economía” se asocia al dinamismo exportador de productos no tradicionales, la creación y consolidación de zonas francas y los nuevos servicios surgidos principalmente a partir de la última década del siglo XX. Existe además un tercer sector, el de “servicios de apoyo”, conformado por actividades que brindan soporte tanto a la “vieja” como a la “nueva” economía, y que a la vez son afectadas por la evolución de estas, como por ejemplo el sector financiero. (PEN, 2014, p. 258)

Procesadoras de Exportación y Parques Industriales, para el 2010, se reforma a Ley de Régimen de Zonas Francas, para cumplir con los lineamientos de la OMC.

Las zonas francas aparecieron como fruto de todo un proceso de reestructuración como mencionan Durán y Montes (2019), fue un proceso de neoliberalización a escala regional, este proceso estableció otro tipo de relaciones comerciales en función de la transnacionalización de las economías nacionales y la incorporación de estas en los circuitos globales de producción y distribución.

Actualmente, la producción y exportación en zonas francas es una de las principales actividades económicas, según AZOFRAS (2018), el país concentra su PIB en el sector de servicios con un 73,9%, seguido por el sector industrial con 21,2%, y el sector agrícola con 4,9%. En materia de comercio exterior, el principal socio de importación y exportación de Costa Rica es Estados Unidos, junto a países como México, Holanda y Panamá.

Los principales productos costarricenses exportados corresponden a dispositivos médicos, banano, piña, preparaciones alimenticias, café, medicamentos, llantas, entre otros. Por su parte, los principales productos de importación corresponden a materias primas, bienes de consumo, bienes de capital, combustibles y lubricantes, y materiales de construcción. Para el 2018, las exportaciones de bienes desde el Régimen de Zonas Francas sumaron US\$6.093,1 millones, lo que representó el 52,15% del valor total de exportaciones de bienes de Costa Rica³¹.

Con esto se logra dimensionar el alcance e impacto de las zonas francas en el país, y particularmente problematizar el objeto de la presente investigación. Por eso, la aparición y la fuerza que está tomando este modelo es de vital importancia para el presente proceso investigativo, considerando, además, que muchas empresas de las zonas francas se dedican también a la actividad económica de los servicios.

Aunado a esto, es importante considerar las tendencias de empleo que han tomado fuerza en el país durante los últimos años, entre ellos la tendencia de empleos y su concentración en el sector servicios, la fuerza que ha tomado el sector manufactura a partir de las zonas francas que se han consolidado sobre todo en Alajuela y Heredia (Espinach, 2018).

³¹ Actualmente, Coyoil Free Zone es una de los mejores dos zonas francas en Latinoamérica y el Caribe, el premio se reconoce por su ubicación geográfica, infraestructura, clientes, su acceso preferencial a dos terceras partes del mercado mundial, mejor acceso a telecomunicaciones de Centro y Suramérica, una fuerza laboral capacitada e innovadora con más de 12 mil colaboradores, una democracia estable, y el compromiso del país por promover la educación y el acceso al talento humano como parte de la estrategia de crecimiento del parque. (Revista Summa, 2018)

Esto se debe sobre todo al apoyo que ha dado el gobierno a la educación y tecnificación de jóvenes para que respondan a las necesidades del mercado laboral que se ha impulsado en los últimos años, respondiendo a un mercadeo digital y desarrollo acelerado de tecnologías.

Un tema actual que merece un espacio de reflexión en el presente documento refiere al programa de educación dual que se aplica en el país; mediante la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, expediente No. 20786 que se publicó en la Gaceta desde el pasado 12 de diciembre del 2018. Esta ley pretende generar una alianza entre las personas estudiantes, los centros educativos y las empresas (de orden público o privado), y pretende que, mediante esta alianza, se genere un mecanismo de educación y aprendizaje productivo, formativo y complementario en el cual las personas puedan adquirir y mejorar sus competencias y habilidades profesionales.

Para esto, las personas tienen la oportunidad de insertarse en un espacio laboral simulando una práctica como trabajador formal, sin que exista un contrato laboral formal en esta relación, sino, sólo existe un acuerdo entre partes definiendo periodo y tareas a realizar. (Ley de educación y formación técnica dual, 2018)

Muchos elementos son de importancia en cuanto a este proyecto de ley, puesto que, no es un tema nuevo que la relación entre el neoliberalismo, globalización y educación son un conjunto de prácticas sociales que conforman una totalidad socio-política-económica y cultural no exenta de contradicciones. (Rivero, 2013)

Tal y como analiza Rivero (2013), los proyectos educativos y la pedagogía revelan intrínsecamente los proyectos económicos y directrices neoliberales sostenidos en la contemporaneidad. Por eso, ahora la educación dual se convierte en un proyecto que permite abiertamente la tecnificación y preparación de mano de obra que responde a los intereses del mercado laboral y empresarial actual.

Pero, este no es el único elemento a analizar, sino, las condiciones de esta relación socio-laboral, porque mediante una serie de discursos se disfraza como una práctica profesional, pero, no es más que un empleo sin contrato que le permite a la empresa tener a favor, mano de obra barata, sin tener que cumplir con garantías laborales como periodo de vacaciones, seguro social, cesantía, entre otros. Y por su parte, el estudiantado, queda a la deriva como una población vulnerabilizada que realiza un trabajo sin ser reconocido como tal.

Este es un ejemplo preciso de la precarización laboral, y la complicidad del neoliberalismo, el sector empresarial, y el gobierno en pro de medidas que atentan contra la calidad de vida de la población.

También, se puede mencionar como un aspecto importante para este período el proceso de adhesión de Costa Rica a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), formalizado en el año 2015, cuando el país inicia un plan de acción para lograr ser parte de esta organización y de sus comités, y así fortalecer la política económica.

Como menciona Martínez, J. (8 de febrero, 2019), en estos años, el país ha sido admitido en 10 de los 22 comités de la organización y la serie de acciones que ha tenido que realizar para lograrlo han fortalecido las políticas públicas. Sin embargo, quedan varios cambios significativos en temas fiscales, de democracia, gobernanza pública, entre otros, que se complican al necesitar cambios estructurales; para alcanzar esta meta en septiembre del 2018, se crea una comisión especial en la Asamblea Legislativa, encargada de conocer y dictaminar los proyectos de ley que responden a las recomendaciones de la OCDE.

Ante este panorama, es menester preguntar ¿qué implicaciones tiene este proceso de adhesión? La OCDE establece como uno de sus ejes de acción el mercado de trabajo, entrelazado a elementos como la educación y la competitividad (OCDE-BID, 2016), por lo que la inserción a este tipo de organizaciones conlleva una serie de exigencias en materia de regulación laboral que el país debería adoptar.

Concretamente, la OCDE ha prestado particular atención al tema de la informalidad. Obsérvese la siguiente afirmación de este organismo:

(...) la decisión entre la formalidad e informalidad se puede determinar mediante distintas razones, como las cargas tributarias, niveles de salario, estabilidad laboral, regulaciones laborales excesivas, el valor que un programa o servicio tiene para los trabajadores o empresa, la falta de expectativas de recibir beneficios futuros frente a la formalización, el desajuste de competencias e instituciones frágiles que realicen inspecciones y mecanismos de cumplimiento. Además, los factores que afectan la estructura productiva de los países en la región también afectan la escasez de oportunidades para promover los trabajos formales (OCDE-BID, 2016, p. 42)

Llama particularmente la atención el énfasis dado a la “excesiva regulación”, tanto fiscal como laboral, la cual es concebida como causa de los elevados porcentajes de informalidad presentes en la región. En consecuencia, los lineamientos en materia laboral y de empleo apuntan a una desregulación o “flexibilización”, lo cual viene en detrimento de las condiciones laborales.

Otro tema de importante auge durante este periodo, se refiere al déficit fiscal, el país volvía a mostrar un deterioro, una situación fiscal en apuros, que no es reciente y se comprende

como el cúmulo de situaciones de los períodos anteriores³². Es necesario colocar las variables fiscales que se han desarrollado en los últimos años y que han dado origen a la acumulación del déficit, el cual incide en un crecimiento sostenido de la *deuda interna bonificada*, expresiones ambas del problema fiscal que sufre el país.

Dentro de los elementos relevantes señalados, la CEPAL (2006) indica que son de importante consideración el estancamiento de la carga tributaria, un gasto gubernamental mayor que la carga tributaria, y la acumulación de la deuda interna.

Ante estos graves índices en materia de finanzas se coloca como prioridad una estrategia que aborde el tema del déficit fiscal, por esto, el 13 de agosto del año 2018 se presenta el proyecto de Ley De Fortalecimiento De Las Finanzas Públicas, Expediente 20.508 como una Iniciativa del Gobierno de la República (Ministerio de Hacienda), presentada a través de la fracción legislativa oficialista y discutida por las diversas fracciones.

Este proyecto de ley “tiene como objetivo finalizar la propuesta del fortalecimiento de la hacienda pública, que inició el Ministerio de Hacienda desde el 2014”. (Asamblea Legislativa, 2018, p.6), por medio de tres Proyectos de Ley: Ley del impuesto sobre el valor agregado expediente no.19.678 - 2015-, Ley del impuesto sobre la renta exposición de motivos expediente n. 19.679 -2015- y Ley de caja única, expediente No.19.555 -2016-. Como se menciona en el Expediente 20.508:

La proposición retoma entonces proyectos de ley ya existentes en la corriente legislativa, que cuentan con algún grado de consenso, a fin de elaborar una única solución integral a este problema que no sólo ha venido en aumento a través de los años, sino que ha sido denunciado por las diferentes administraciones, por la Contraloría General de la República, por organismos expertos internacionales y por la propia ciudadanía. Lo anterior en tanto abarcaría la modernización tributaria, la contención del crédito fiscal y la racionalización de gastos estructurales a cargo del erario público. (Asamblea Legislativa, 2016, p.2)

En general, el Expediente 20.580 se presenta como un plan a largo plazo, cuyo objetivo es trabajar en las Finanzas Públicas de manera permanente, para eliminar el problema del Déficit Fiscal. Para lo cual, y de manera articulada, se ha conformado la Comisión Especial Mixta, agrupación que busca respuestas inmediatas (de corto plazo) para este año, y se

³² El déficit fiscal se “refiere a la situación en la que los ingresos son insuficientes para cubrir los gastos. Así, cuando decimos que hay un déficit fiscal sostenido y creciente, estamos señalando que, desde hace varios años, la insuficiencia de ingresos para hacer frente a los gastos, en el Gobierno Central, es cada vez mayor.” (Frente Amplio, 2016, p.3).

encargará de proporcionar soluciones estructurales a los problemas de las finanzas públicas, tomando como parámetro los siguientes criterios: mejora en la calidad del gasto, la reactivación económica, la eficiencia y el fortalecimiento de la administración tributaria dentro de un marco de mayor justicia y equidad (Asamblea Legislativa, 2018).

El proyecto en general cuenta con una serie de condiciones jurídicas en las que encuentra sustento, no obstante, en relación al mercado laboral y las condiciones laborales, tiene vinculación directa con una serie de leyes que tienen reformas y que están previstas en el capítulo VIII que se debe de adicionar a la Ley No. 2166: Ley de Salarios de la Administración Pública, porque se vinculan al pago y remuneraciones de servidores(as) públicos, así como los puestos y perfiles profesionales que han de ser oficiales para estos salarios. Es decir, con estas reformas se pretende adecuar y reformar los pagos de funcionarios(as) públicas.

Lo señala Vargas (2016), Costa Rica está (re)construyendo un “Proyecto Histórico Neoliberal” (PHN), le llama así al proyecto, porque ideológica y culturalmente “encuentra inspiración en una filosofía y en una teoría económica que resaltan el egoísmo individual y la búsqueda del provecho personal como las fuerzas motoras del desarrollo de las economías” (p. 150). Además, porque,

en clara correspondencia con los principios desarrollados por la teoría económica neoclásica, se presume y se afirma que los mercados capitalistas desregulados y sin interferencias, son garantía de prosperidad económica puesto que poseen capacidades intrínsecas para lograr equilibrios virtuosos de pleno empleo. De ahí, además, que se afirme que el Estado debería ser el mínimo indispensable. Por lo tanto, sus interferencias en el funcionamiento de los mercados deberían ser suprimidas o reducidas tanto como se pueda (p. 150).

Esto se presenta en el proyecto de ley, porque se hacen una serie de reformas al impuesto del valor agregado, exoneran el pago de impuesto para determinados grupos económicos y se brindan amnistías fiscales para empresas deudoras, dando prioridad a zonas francas y grandes empresas privadas que producen en el país.

Además, Campos (2016) atribuye otras características del modelo neoliberal que se ven reflejadas en los cambios normativos por los cuales apuesta el proyecto de ley: la reducción del Estado, la concentración de la riqueza, debilitamiento de sistemas educativos y de salud públicos, privatización de instituciones, la reducción del gasto social, entre otros.

Estas características son reflejadas porque en el plan fiscal se apuesta por una regla fiscal que controle el gasto público, cerrando y regulando algunos proyectos y programas sociales que brindan servicios para satisfacer necesidades de la población. Por otra parte,

porque algunas de sus modificaciones normativas responden a la reducción del Estado o su participación mínima, reflejado directamente en las modificaciones que se proyectan para la administración pública, tales como: reducir y congelar salarios y pluses salariales, adecuar perfiles de puesto, entre otros. Con esto, se abre paso a una reforma en la administración pública, donde se reduzca su participación, puesto que, al congelar salarios, se cerrarán vacantes y con esto, habrá una reducción del sistema institucional público, una característica propia del modelo neoliberal.

Se devela, además, cómo este plan y sus diferentes principios atentan con la calidad de empleo en el sector público, bajo un discurso neoliberal, se están atacando también derechos laborales que han sido conquistas históricas de las personas trabajadoras.

Con la regulación de la administración pública (en cuanto al sistema remunerativo, dedicación exclusiva y prohibición, y la rectoría y evaluación del desempeño de servidores(as) públicas), se verá vinculado directamente con la precarización laboral del sector público.

Tal y como señala Alfaro, J. (18 de septiembre, 2018), existen principalmente trece reformas al empleo público en materia de topes de remuneraciones, congelamientos salariales y regulaciones en materia de incentivos. Todo esto propuesto como una medida para “regular” los “abusos” y “gastos” en el sector público que comprende gran parte del gasto anual; no obstante, es pertinente cuestionar estos recortes en el marco de los derechos laborales.

En los párrafos anteriores, se ha realizado una reflexión sobre una serie de fenómenos económicos y sociopolíticos que han marcado los últimos ocho años. A continuación, se hace un acercamiento a las principales actividades económicas que se destacan en el actual panorama económico del país.

Cómo se menciona en el PEN (2018) y en estudios como el realizado por Espinach (2018), el turismo, manufactura, comercio y servicios son los sectores que más incidencia tienen en la economía actual, y los patrones de estos empleos están caracterizados en un marco de informalidad laboral, pues se sustentan en la flexibilización laboral que fomenta el modelo neoliberal actual.

En primer lugar, resalta la actividad turística, la cual aporta 6,3% del producto interno bruto y el 8,8% del empleo (Presidencia de la República, 2018). El turismo ha sido una de las actividades no tradicionales del sector servicios impulsadas desde los organismos internacionales, pues atrae inversión extranjera directa (IED), su instalación implica menores costos de producción con relación a otro tipo de actividades y representa una alternativa de

empleabilidad especialmente en zonas con altos niveles de pobreza y desempleo (Palafox, 2013).

Pese a lo anterior, la actividad turística presenta una serie de rasgos que denotan su precariedad. Aun cuando sus actividades son menos desgastantes físicamente que las realizadas en otros sectores (agricultura o industria), sus condiciones laborales no difieren sustantivamente de aquellas, pues persisten situaciones tales como la inestabilidad o el incumplimiento de la remuneración mínima (Gómez, 2019, Molina, 2007).

En última instancia, terminan representando un “refugio” frente al desempleo, lo cual coloca a las personas que trabajan en este sector en vulnerabilidad y en condiciones desiguales para negociar mejores condiciones.

En cuanto al sector manufactura, destaca la industria médica. Según Summa (2019), desde el año 2017, los dispositivos médicos son el principal producto de exportación del país, los cuales son fabricados bajo el régimen de Zona Franca. Por ejemplo, en la Coyol Free Zone –zona franca citada previamente- se generaron el 51% del total de las exportaciones de dispositivos médicos de todo Costa Rica.

No obstante, siguiendo a CINDE (2020), la industria manufacturera del país también se destaca en la rama de los textiles, joyería, plásticos, metal-mecánica, aeroespacial y de electrónicos, entre otras, las cuales colocan al país como una zona atractiva para la inversión industrial.

Respecto a la industria que se establece en zonas francas, Sánchez (2013) estudia la precarización laboral de las mujeres en zonas francas, y encuentra en dicho estudio que es un proceso multifactorial y se manifiesta en múltiples formas: a través de prejuicios en la salud física y psicológica, repetitivas e intensas tareas laborales, uso de tópicos industriales nocivos para la salud, la escasez del tiempo para el esparcimiento personal y familiar, verse forzadas a trabajar horas extras, feriados, y negación del disfrute de sus vacaciones por “negociaciones” unilaterales.

De igual modo, son consecuencias que enfrentan la mayoría de personas trabajadoras en las industrias, siendo así, se demuestra cómo el trabajo en cuanto a relación social como papel central en la vida de las personas se convierte en un medio para subsistir, en escenarios de flexibilización y altamente desregulados bajo el Régimen de Zonas Francas, convirtiéndose así en un proceso de transformación del trabajo que conduce a la precarización del mismo, de las relaciones laborales y de las condiciones de vida de las personas trabajadoras (Sánchez, 2013).

En el caso particular de la rama comercial, se ha observado que ha sido una de las actividades que se ha visto afectada más fuertemente, a partir del contexto de ralentización económica, provocado tanto por elementos del contexto nacional e internacional (Banco Central de Costa Rica, 2019). Empero es importante indicar que existen segmentos muy diversos a lo interno del sector comercial, pues, siguiendo a Denham y Tilly (2013) y Luce (2013), coexisten tanto actividades comerciales informales, como modernas y transnacionales (como Wal-Mart o Amazon), por lo que los niveles de afectación son diferenciados, así como las prácticas empleadas para sostener su rentabilidad.

A nivel laboral, los estudios hechos en otras latitudes señalan que el sector comercial en particular recurre a un modelo de empleo conocido como de “baja gama”. Luce (2013), nos presenta una descripción de este fenómeno:

Los empleadores "gama baja" tienden a pagar salarios bajos, ofrecen pocos o ningún beneficio y tratan a los empleados más como un gasto que como una ventaja. Los empleadores de gama baja tienden a descalificar el trabajo y operar con una alta rotación de personal (p. 6)

Como se observa, se presentan una serie de incumplimientos a la normativa laboral, así como prácticas laborales en las cuales median relaciones de poder y en donde grupos importantes de trabajadores son colocados en una situación de vulnerabilidad. Luce (2013) apunta también que estas empresas recurren a la tercerización de servicios tales como la publicidad, recursos humanos, almacenamiento, entre otros, trasladando así los costos y responsabilidades laborales a otras empresas, las cuales garantizan menos condiciones que la empresa sub-contratante.

Según las estadísticas económicas recolectadas a nivel país (República de Costa Rica, 2018), entre el año 2012-2017 varias ramas de actividad económica tuvieron un crecimiento mayor al PIB, siendo las finanzas y los seguros las industrias de mayor crecimiento (aproximadamente un 10%). Esto parece indicar un fuerte dinamismo, el cual merece ser analizado para efectos de comprender la actual estructura económica del país.

En el caso de la actividad financiera, se puede rastrear al año 2005 como clave, pues a partir de esta fecha se da un aumento significativo de los flujos de inversión extranjera, aunado al proceso de transnacionalización de la economía. Empero, la explicación del crecimiento de este sector no se debe únicamente a mayores inversiones, sino también a una reconfiguración de las clases dominantes, pues muchas de ellas empiezan a tener importantes cuotas de poder dentro de este sector (León, 2012).

Sumado a lo anterior, la consolidación de este sector no ha pasado necesariamente por el fortalecimiento de los servicios financieros brindados a la población. Angulo (2007) expone algunas de sus principales falencias:

El resultado de esta reforma inconclusa es un mercado financiero segmentado, altamente concentrado y poco competitivo, con elevados márgenes de intermediación y escasa profundización de servicios financieros, donde los bancos (privados y estatales) obtienen rentabilidades por encima del promedio que sugeriría un ambiente de mayor competencia y proveen a la sociedad un nivel de servicios financieros (captación y crédito) por debajo del óptimo (pp. 5-6).

En consecuencia, la banca tanto pública como privada exterioriza una serie de desigualdades, pues a pesar de la supuesta liberalización del sector, han sido pocos los que han percibido los beneficios. Además, regresando a la investigación de León (2012), los servicios brindados se han concentrado en crédito de consumo y de vivienda, mientras que el crédito productivo se ha debilitado. En otras palabras, la caída en la capacidad de consumo ha sido suplida con endeudamiento, lo cual tiene graves consecuencias hoy en la población que asumido estos créditos.

En consonancia con Foster y Magdoff (2009), el fenómeno del crecimiento del capital financiero en las diversas economías responde actualmente a la necesidad de mantener los niveles de consumo, en un escenario en el cual los ingresos laborales se encuentran estancados, aunque ello implique elevar peligrosamente los niveles de endeudamiento.

En el caso de la industria de seguros, su crecimiento se explica también por los procesos de liberalización económica, concretamente cuando el Instituto Nacional de Seguros (INS) pierde el monopolio sobre el mercado de seguros y entran nuevas empresas competidoras (Beltrán, 2017).

Tras este proceso de apertura, se ha evidenciado un aumento del consumo de seguros, especialmente los personales (de autos, vivienda, etc.), médicos y de responsabilidad civil (Beltrán, 2017; Mora, León, Esquivel, Hernández, Muñoz y Obando, 2015). Pese a este incremento, es necesario problematizar, por un lado, la mercantilización progresiva de servicios que deberían estar en función de las necesidades sociales, por otro, la segmentación en su acceso, pues estratos medios y altos son los que cuentan con mayor poder adquisitivo para acceder a una creciente oferta privada³³.

³³ Piénsese, por ejemplo, en el caso de los seguros de salud, donde cada vez se observa una mayor oferta de servicios privados dirigidos a sectores medios y altos, mientras que el seguro de salud público –utilizado principalmente por sectores pauperizados– se enfrenta a constantes amenazas de privatización o desfinanciamiento.

Sumado a lo anterior, según el estudio realizado por Beltrán (2017), durante los últimos años se refleja un crecimiento en el sector de telecomunicaciones, medido por ingresos y cantidad de suscriptores, panorama impulsado por el servicio de internet móvil.

Esto, a pesar de que se debe en gran medida debido a la ruptura de monopolios estatales y la entrada de nuevos participantes, dinámica impulsada después de la firma del Tratado de Libre Comercio, cuando por referéndum nacional se decreta la apertura a la competencia en el mercado de telecomunicaciones, reduciendo así la presencia del Instituto Costarricense de Electricidad, no obstante, en este escenario, se adicionan otros factores como los cambios tecnológicos, aspectos socioeconómicos y las tendencias demográficas a nivel regional y local. (Beltrán, 2017)

Ante esto, las telecomunicaciones han ido aumentando su peso en la economía, mostrando que entre el 2011 y 2016 la cantidad de operadores y proveedores aumentó de 108 a 135, y la cantidad de empleos asociados a este sector aumentaron de 7835 a 11885. (Beltrán, 2017, p. 7)

Entre la cobertura de este sector se comprende la incidencia de las redes de transmisión de la voz (telefonía móvil y fija), redes para la transmisión de datos (acceso a internet y líneas dedicadas) y redes para la transmisión de TV (televisión por suscripción). Según los últimos indicadores facilitados por la SUTEL (intendencia de regulación nacional en telecomunicaciones), ya para el año 2018, se registraron 152 operadores y proveedores de servicios en telecomunicaciones, demostrando así su crecimiento.

Además, en un balance general, el año pasado se registró 809 363 millones de colones en ingresos, 0,3% más que el año 2017; lo cual muestra un grado de madurez en el sector pues llega a la estabilidad, pero siempre demostrando crecimiento. (SUTEL, 2019)

En cuanto al recurso humano del sector con relación a su fuerza laboral dentro del sector, se obtiene un promedio de crecimiento anual de 1,4%, y en relación a la fuerza laboral del país, se muestra, caso contrario un leve descenso. (SUTEL, 2019)

Y específicamente en cada uno de los servicios de telecomunicaciones, la telefonía fija continúa creciendo; en cuanto a telefonía móvil, por un lado, los suscriptores en la modalidad prepago muestran una reducción del 7,5% respecto al año 2017, mientras que la modalidad postpago aumenta en un 8,1%. En cuanto a la transferencia de datos, incrementan los suscriptores de internet fijo con velocidades mayores a los 10Mbps, y el internet móvil postpago incrementa en un 27,7% respecto al 2017. (SUTEL, 2019)

Este tema, vinculado a los anteriores, refleja cómo el país reviste un escenario donde la tecnología y la digitalización se convierten en pilares dentro de la dinámica costarricense, mostrando cómo los últimos años, han sido objetos de una reestructuración económica y política que permea los mercados laborales de la población.

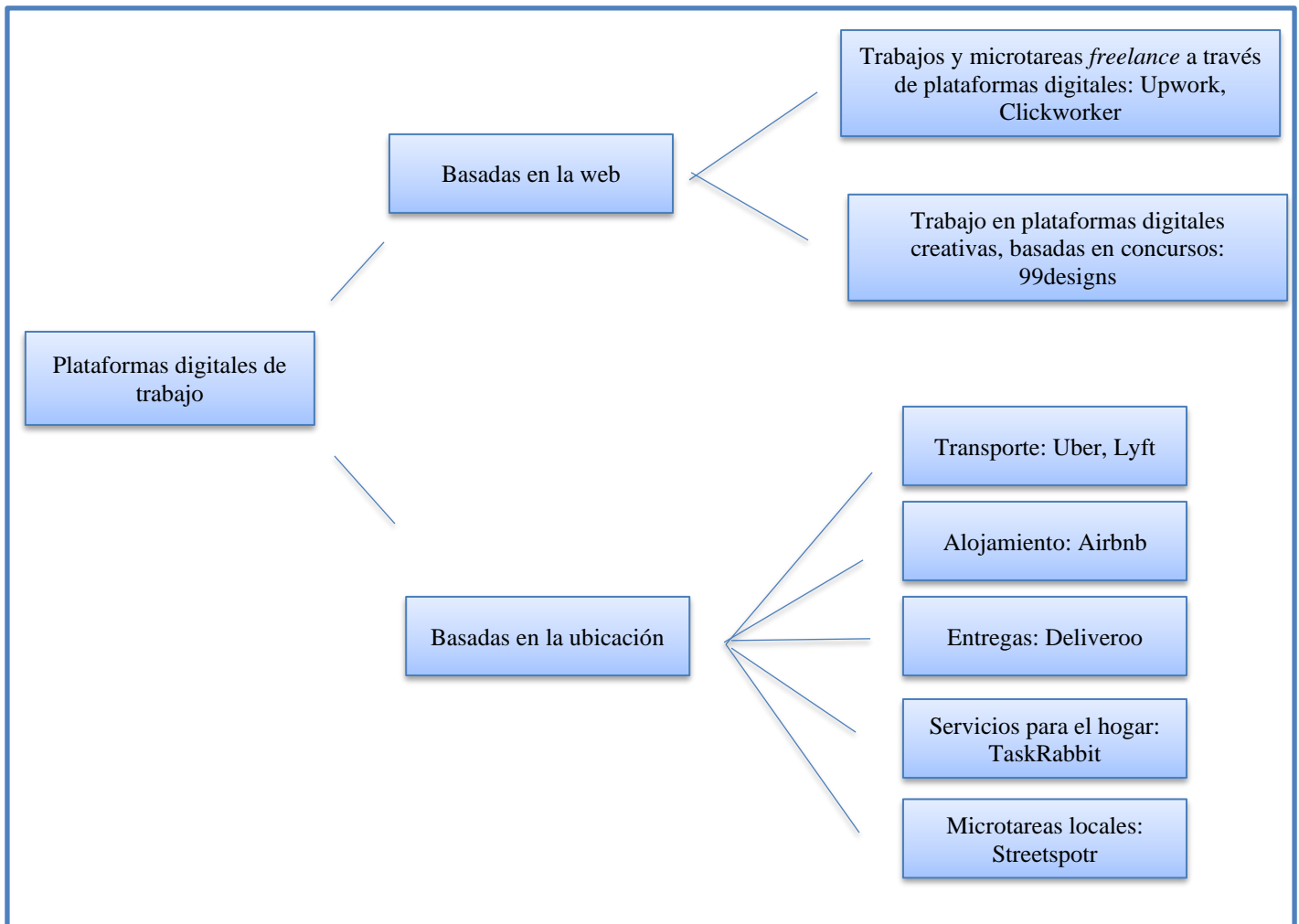
Otro sector que ha tenido un crecimiento importante ha sido el de las plataformas digitales, las cuales se han caracterizado por la oferta de servicios de transporte y hospedaje principalmente. Como mencionan Buenadicha, Madariaga, Molina y Ernest (2019):

La digitalización de la economía, la nueva ola de innovación y el surgimiento de plataformas digitales son cambios tecnológicos que facilitan procesos de transformación organizacional, los cuales se dan a nivel de los individuos, de las firmas y de las cadenas de valor. Estos cambios modifican la manera en que se interconectan la producción, la logística y la demanda, dando lugar a nuevos servicios y formas de contratación (p. 13).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), estas plataformas digitales de trabajo suponen uno de los cambios más importantes en el mundo laboral en los últimos diez años, y actualmente asume un papel esencial en el mercado laboral, pues brindar oportunidades de empleo a una multitud de personas, dando soporte en gran variedad de tareas, por ello realizan un estudio

Un informe reciente de esta organización incluye los primeros estudios respecto a las condiciones de trabajo en las plataformas digitales y categoriza las plataformas digitales según sus tareas.

Figura 6
Categorización de las plataformas digitales de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2019).

Respecto a algunos de sus apuntes, se señala que en las plataformas participan personas de todas las edades, sin embargo, la edad promedio es de 33.2 años, siendo este un indicio de que este modelo de trabajo está siendo mayormente recibido en la población adulta y adulta joven.

Además, en temas de género, se desprende una brecha pues sólo una de cada tres personas son mujeres que realizan este trabajo (en los países “desarrollados”) y sólo una de cada cinco son mujeres en los países “en desarrollo”.

En cuanto a nivel educativo, se estima que la mayoría cuenta con altos niveles de estudios, obteniendo la mayoría grados técnicos y universitarios.

Junto a esto, se señala que los dos motivos más recurrentes para trabajar en las plataformas digitales fueron (1) completar la remuneración recibida en otros trabajos, y (2) preferencia por trabajar en casa, decidiendo sus horarios.

Y en temas salariales, los datos arrojados por la encuesta determinan que la tarifa horaria promedio de las cinco plataformas estudiadas era de USD 4,43; reflejándose así un sueldo precario. Por tanto, esto les lleva a trabajar muchas horas y en horarios no convencionales.

Se observa con este estudio que los trabajadores no suelen tener protección social, la comunicación con sus jefaturas se complica pues es también de manera virtual, y generalmente están propensos a dificultades con el pago. Siendo así, se convierte en un gran reto mundial, regional y a nivel del país fomentar el trabajo decente en el mundo digital.

Bensusán (2016) los señala como una de las tendencias de empleo durante la última década, y que trae consigo una serie de cuestionamientos y ejes de análisis, pues, si bien, están respondiendo a un contexto de desempleo, las nuevas modalidades difieren del empleo típico, con contratos tiempo completo y permanente y, por el contrario, se caracterizan por un escenario de informalidad.

En el país, algunas plataformas que están tomando fuerza son Uber, AirBnB, Glovo, entre otros, y han sido una constante de debate entre sectores políticos, populares y académicos a nivel nacional respecto a su impacto en las condiciones de trabajo ofrecidas. (Rivera, 31 de enero 2019).

Actualmente se han generado diferentes proyectos de ley para regular estas plataformas, proyectos que se encuentran actualmente en discusión en la asamblea legislativa, para la diputada del partido oficialista, Paola Vega:

Las nuevas tecnologías han generado modelos de negocios innovadores. Para que esos emprendimientos beneficien a toda la sociedad, se deben crear marcos normativos modernos y apropiados. En especial, requerimos nuevas disposiciones legales para que las personas trabajadoras de plataformas digitales gocen de los mismos derechos labores que el resto de la población. (El Mundo.cr, 29 de agosto 2019).

Parte del auge de este tipo de plataformas se encuentra aunado al ascenso del discurso del ‘emprededurismo’, el cual ha pretendido constituirse en una respuesta práctica pero también ideológica a fenómenos como el desempleo. Por ello, también es menester analizar cómo ha emergido este en los últimos años.

Desde la óptica neoliberal, se plantea que es necesario realizar un conjunto de transformaciones, las cuales inician desde el sistema educativo, pues supuestamente este se ha enfocado en formar ‘futuros empleados’, cuando debería formar ‘futuros empresarios’. Asimismo, se denuncia que en el sector público existe escaso apoyo a las iniciativas

emprendedoras, por lo que el estado debe promover condiciones ‘más favorables’ para este tipo de actividades económicas (Lebendiker y Petry, 2011).

Otro aspecto que suele señalarse es la existencia de una inadecuación entre quienes deberían emprender y quienes deciden hacerlo: se señala que muchas de las personas que tienen actividades informales “emprenden” por necesidad, por lo que no necesariamente responden al “perfil” del o la emprendedor. En la misma línea, se afirma que el emprendedurismo ha emergido más como una respuesta ante las escasas oportunidades y bajas remuneraciones ofrecidas en el mercado laboral (Sanguinetti, 2013).

Los datos disponibles para Costa Rica indican que la actividad emprendedora en el país es baja. Chaves y Fonseca (2015) presentan los siguientes datos estadísticos:

(...) solamente el 3,3% de la población entre 18 y 64 años es propietaria de emprendimientos establecidos, mientras que en el resto de los países es superior al 10,4%, incluso en Chile es del 19,1% de la población. Además, la tasa de propiedad de nuevos negocios es del 5,3%, a pesar de haber aumentado de 3,3% en el 2010; pero en los otros países el porcentaje es superior a 48%. En Costa Rica el emprendimiento por necesidad representa un 20% y los liderados por mujeres, representan un 10,7% (p. 13).

Según lo anterior, el país se visualiza como un escenario ‘poco favorable’ para el emprendimiento, por lo que el país debiera generar ciertas condiciones que faciliten el crecimiento de este tipo de iniciativas productivas. Ante esto, es necesario posicionar una perspectiva crítica, pues bajo este tipo de discursos se legitiman políticas laborales que naturalizan la precariedad del empleo y que debilitan las instituciones de bienestar social (seguridad social, asistencia social, entre otras).

En conclusión, el análisis de los últimos ocho años –período de estudio para esta investigación- denotan acelerados cambios, tanto en la orientación de las políticas de desarrollo, así como en la estructura socio-productiva del país, de tal manera que surgen a su vez nuevas prácticas laborales que repercuten en las condiciones laborales de la población trabajadora y que han de ser sujetas a análisis en los siguientes apartados.

1.2. Breve síntesis del panorama económico global: consecuencias para América Latina

La actividad económica mundial posterior a la crisis económica del 2008-2009 se ha mostrado inestable, pues desde el año 2010 se ha presenciado una desaceleración de hasta 1.5 puntos porcentuales. Más recientemente, se está frente a un contexto de debilitamiento del comercio internacional y la inversión, tensiones entre potencias comerciales (China y Estados Unidos -de ahora en adelante EEUU-), desórdenes en los mercados financieros, el estancamiento de los países emergentes, entre otros fenómenos (Banco Mundial, 2019).

Esta situación global tiene sus repercusiones en la estabilidad económica y social de las diversas naciones, sin embargo, particularmente en los países periféricos, los cuales mantienen una importante relación de dependencia con potencias mundiales como China, EEUU y la Unión Europea (UE).

Un informe conjunto entre varios organismos internacionales advierte las consecuencias específicas que tendría la coyuntura de incertidumbre económica y política de los EEUU en los países latinoamericanos y del caribe. A continuación, se reproduce un extracto de este, donde se puntan los principales efectos:

En primer lugar, es el mayor importador del mundo, representando una quinta parte de las compras globales (...) México, Colombia, Ecuador y Centroamérica son los más expuestos comercialmente a EE. UU. En segundo lugar, EEUU es también la mayor fuente y el mayor receptor de flujos de inversión extranjera directa (IED). Esto convierte a México, Costa Rica, Chile y Brasil en los países más vulnerables a las variaciones de volumen de dichos flujos (...) Los cambios de política monetaria podrían convertirse en una importante fuente de cambios de dirección de la afluencia de capitales. Esto es particularmente cierto en países que se apoyan parcialmente en tales flujos para financiar déficits por cuenta corriente, como Colombia, Panamá y algunos países centroamericanos. Y podría tener implicaciones en materia de sostenibilidad fiscal en algunos países fuertemente endeudados del Caribe con gran parte de su deuda en moneda extranjera (OCDE, CAF, CEPAL, 2018, p. 102).

En concordancia con la cita anterior, este escenario internacional tiene consecuencias no solamente en el plano comercial, sino también en temas tan sensibles como la inversión extranjera, el endeudamiento interno y externo, así como en el plano fiscal. Sin embargo, si se ve un poco más allá, también se pueden vislumbrar importantes consecuencias para el empleo, no solo en términos de cantidad sino también de su calidad.

En los siguientes párrafos, se revisan algunas estadísticas particulares sobre la región.

1.2.1. Panorama económico latinoamericano y del caribe

Para la región latinoamericana y del caribe, hay varios aspectos por señalar, desde una visión macro en el escenario económico, el crecimiento de la región, durante el año 2018, fue menor respecto al 2017, a pesar de que organizaciones como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), proyectaron una tasa de expansión del 2,2%; las tasas de expansión realmente alcanzadas fueron de 1,2% y 1,3%, respectivamente (OIT, 2018).

Uno de los factores que influyen en este resultado es, como menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018), es la vulnerabilidad a la cual se enfrenta la región, existiendo una “dependencia de exportaciones de materias primas, en un contexto de reducción del volumen del comercio internacional”, (p. 27), ante esto se vuelve necesario optar por la diversificación de la matriz productiva.

Otro factor que influye en este proceso es el aumento de la deuda externa, característica constante en los países del área, ante esto, el margen fiscal permanece limitado, y los saldos estructurales se encuentran por debajo del nivel necesario para estabilizar la deuda.

A pesar de que esta ha sido una característica constante, el desempeño fiscal es desigual en cada país, según información brindada por la OCDE, CAF y CEPAL (2018), mientras que los saldos primarios mejoraron en países como México, Colombia y Barbados, se deterioraron en Brasil, Uruguay, y Trinidad y Tobago.

Ante esto, es necesario que los países fuertemente endeudados y con grandes presiones tributarias tomen medidas adicionales para estabilizar la deuda, esencialmente, como ya se ha recomendado, “comenzando por reasignar el gasto de corriente a capital” (OCDE/CAF/CEPAL. 2018. pp. 111).

Junto a esto es necesario considerar la reducción que existe en el ritmo del crecimiento del precio de las exportaciones. La región está enfrentando el endurecimiento de las condiciones financieras internacionales, como se mencionó con anterioridad, EEUU con el fuerte crecimiento y la política fiscal expansiva han provocado una respuesta de política monetaria contractiva. Como resultado, descienden los flujos de capitales hacia la región (OIT, 2018, p. 27).

Ahora, después de este acercamiento a la dinámica macro-económica que se presenta en América Latina y el Caribe, resulta necesario apuntar al mercado laboral, siendo así, es de

vital importancia considerar el impacto que ha tenido el cambio tecnológico que ha socavado la estructura de las economías y la naturaleza del empleo de la región.

A partir de este elemento, se genera un importante potencial de aparición y evolución de nuevos sectores y de destrucción de otros en materia de empleo, dándose una transformación estructural que requiere de una respuesta institucional de los países, esta respuesta determinará su capacidad para aprovechar las oportunidades que emergen.

Ante esto, no se debe de dejar de lado la importancia de alinear el modelo de desarrollo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concretamente con el Objetivo 8, centrado en la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, un empleo pleno y productivo, y puestos de trabajo decentes (OCDE, CAF, CEPAL. 2018. p. 206).

Para este fin, la OIT y otras organizaciones consideran de gran relevancia el papel de la educación, en este momento de la historia en la cual se generan transformaciones profundas en el mundo laboral, la formación profesional o vocacional ha de responder a los desafíos emergentes y aprovechar las oportunidades que se abren, comprendiendo que los empleos del siglo XXI requieren competencias de una naturaleza más compleja (técnica, digital, socioemocional). “Exigiendo de esta manera que los sistemas educativos y de formación profesional en cada país de la región, se actualicen, sean capaces de anticipar necesidades nuevas y ofrezcan formación y capacitación continuas para favorecer la empleabilidad” (OCDE, CAF, CEPAL, 2018, p. 209).

Particularizando la discusión en el tema del empleo, apuntan que

El progreso tecnológico también tendrá un impacto en la organización del trabajo y en la naturaleza de los contratos laborales en la región ALC. Esto exige un rediseño de las instituciones del mercado laboral para garantizar condiciones laborales decentes y trabajos de buena calidad. (...) Los sistemas de protección social, incluidos los mecanismos de seguridad social, deben encontrar el modo de adaptarse a esos cambios (OCDE, CAF, CEPAL, 2018, p 211).

A pesar de considerar toda la región, los países presentan perspectivas económicas diversas, según datos de la CEPAL (2019), por un lado, en América del Sur las economías se especializan en la producción de bienes primarios, principalmente el petróleo, minerales y alimentos, los cuales crecen los primeros tres trimestres del año 2018 a una tasa promedio del 1,1%, levemente inferior al año anterior (1,2%). Por su parte, las economías de Centroamérica alcanzan al tercer trimestre de 2018 una tasa de crecimiento del 3,7%, dos décimas mayores que en el mismo periodo de 2017. Si se considera Centroamérica más México, el crecimiento

hasta el tercer trimestre de 2018 es del 2,4%, cifra similar al mismo periodo de 2017 (CEPAL, 2019, p. 53).

“Respecto al comercio exterior de bienes y servicios, en 2018, a pesar del incremento de 0,3% en la cantidad de exportaciones de bienes y servicios respecto al año anterior (3,7%), la contribución al PIB fue negativa” (CEPAL, 2019, p. 54), esto, producto del mayor aumento en la cantidad de bienes y servicios importados (6,8%).

En cuanto a la desocupación o desempleo en la región, el último dato arrojado por la OIT en el año 2018, señala como comparativa una tasa de desempleo de 6,1% en el año 2014, aumentando considerablemente para el año 2018, cuando alcanzó un 8,4%.

Bajo este escenario, en cuanto a los tipos de empleo se logra visualizar como se han diversificado, tal como señala la OCDE, CAF y CEPAL en uno de sus informes (2018), aquel empleo estándar conocido por su jornada completa y contratación indefinida ha decaído, provocando el aumento de la aparición de empleos atípicos, caracterizados por el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo obtenido a través de agencias de empleo temporal y otras relaciones laborales entre varias partes, las relaciones laborales encubiertas y el trabajo autónomo.

Este empleo atípico tiene un impacto sobre las condiciones laborales, sobretudo en la remuneración y los salarios, el tiempo de trabajo, la salud ocupacional, el acceso a seguridad social, condiciones de salud y el equilibrio entre vida personal y profesional de las personas; todo esto trae consigo una serie de desafíos para el mundo laboral y para la seguridad social de los países. Ahora, los países están en la obligación de generar regulaciones laborales para cumplir con un trabajo decente a fin de promover un mercado laboral inclusivo, tal y como se plantea en los ODS.

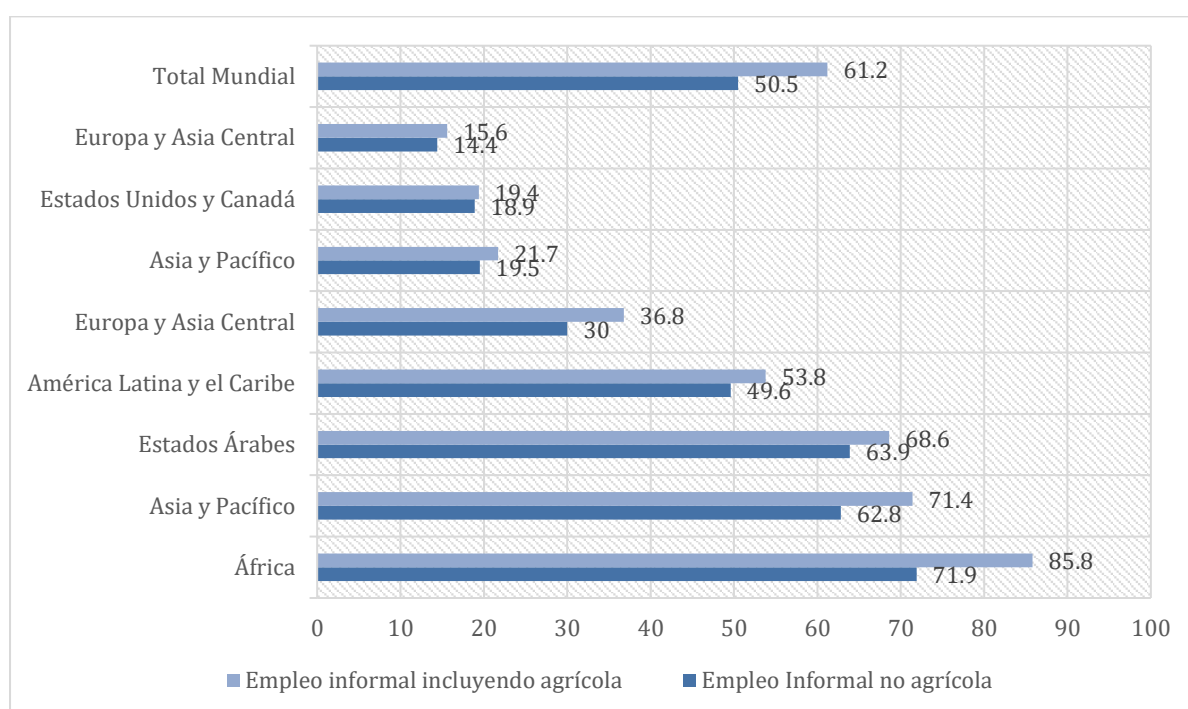
Este panorama de la aparición de empleos atípicos en la región sufre un proceso de aceleración, un ejemplo de esto lo reporta la OIT (2018), al mencionar que “la proporción de empleos asalariados en las economías de la región, tanto públicos como privados, continuó reduciéndose en 2017”, y en contraparte, “el empleo por cuenta propia no profesional siguió aumentando” (OIT, 2018, p. 37).

En cuanto al empleo informal en la región, existe una peculiaridad y es que los porcentajes son elevados tanto entre las personas empleadas como en trabajadoras por cuenta

propia, según la OIT (2018), mientras que en los empleados asalariados se evidencia el empleo informal en un 45,1% y en el trabajo por cuenta propia en un 43,2%.³⁴

El tema del empleo informal en la región ha cobrado relevancia en las agendas públicas de los países, varios son los estudios que se han realizado al respecto permitiendo identificar que actualmente en la región, el empleo informal alcanza el 53,8%, casi la mitad del empleo; acercándose al promedio global (de un 61,2%), pero muy por encima de los países desarrollados (los cuales apenas llegan a un 19,4%).

Gráfico 1
Porcentaje de empleo informal por regiones



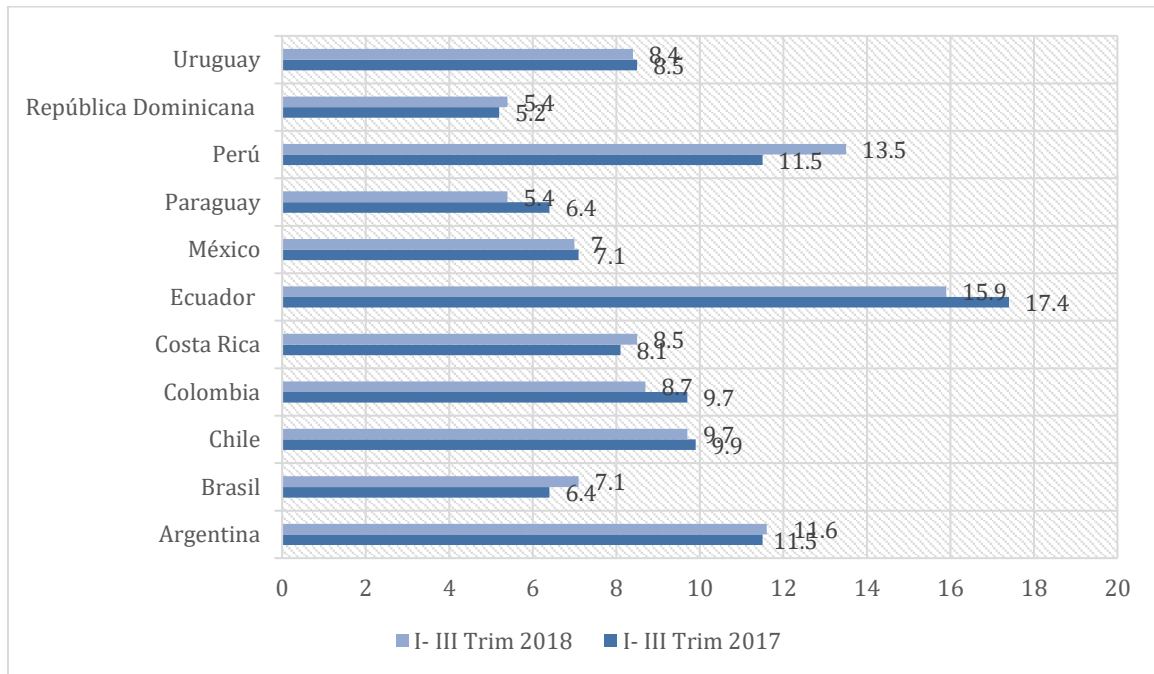
Fuente: Elaboración propia con base en OIT, 2018.

Se señala también que en la región latinoamericana y del caribe, el empleo informal está presente en mayor cantidad en tres grupos poblacionales: mujeres, personas trabajadoras agrícolas y personas con menor educación; y en cuanto a grupo etario, se demarca con mayor ímpetu en personas jóvenes y personas que sobrepasan la edad de jubilación. Según el área geográfica, el empleo informal en áreas rurales sobrepasa en 1,5 puntos porcentuales a las áreas urbanas (OIT, 2018).

³⁴ “En las economías de menor desarrollo, el empleo informal es mayoritariamente por cuenta propia, mientras que en las desarrolladas la mayor parte de la informalidad esté en el empleo dependiente” (OIT, 2018, p. 40).

Haciendo referencia a la situación de subempleo en la región, particularmente a la insuficiencia de tiempo, se declara Ecuador como el país con la mayor tasa porcentual (15,9%), y República Dominicana y Paraguay (5,4%) con la menor, estos entre los once países que generan información al respecto.

Gráfico 2
Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo en América Latina y el Caribe



Fuente: Elaboración propia con base en OIT, 2018

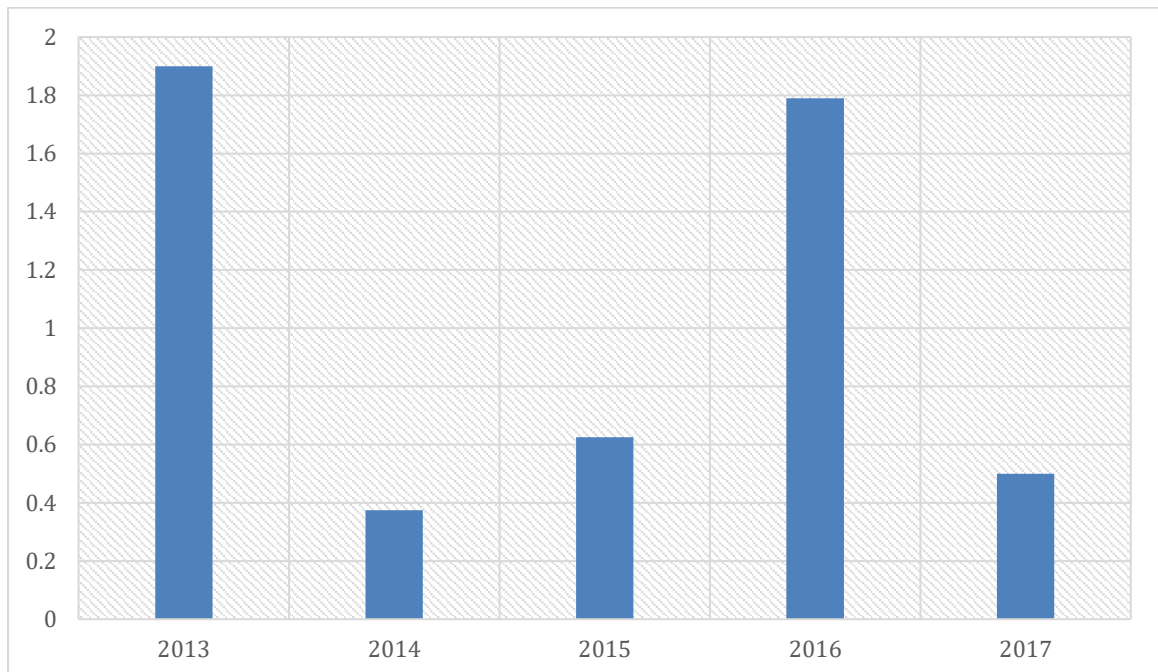
Como se logra observar, a pesar de que Ecuador alcanza la tasa porcentual más alta, en un año logró disminuirla en un 1,5%, mientras tanto República Dominicana, aunque ocupa uno de los puestos más bajos, está incrementando su subocupación. Y del total, 5 son los países que siguen incrementando la subocupación.

Otra característica importante de considerar en el tema del empleo informal en la región, son los datos respecto a las condiciones de trabajo, por ejemplo, de los mismos países que se consideraron con anterioridad, según OIT (2018), la proporción de ocupados asalariados que tienen un contrato varía en 1% a favor a nivel nacional desde el 2015 al 2017, es decir a nivel nacional en el 2015 un 42% tenían un contrato, y para el 2017, alcanzó un 43%; no obstante, cuando se diferencia por zona geográfica, vuelve a repetirse el patrón en el cual se señala a la región rural como el área en la cual se presenta en mayor medida el empleo informal, porque

de un 23,1% en el 2015, pasó a un 22,4% en el 2017, disminuyó el porcentaje de las personas asalariadas que cuentan con un contrato laboral.

Ahora, en cuanto a los salarios, a pesar de que en los últimos dos años se notaron esfuerzos en la aceleración de salarios reales, para el 2017 la región sufrió un retroceso en el tema, alcanzando niveles similares al año 2014.

Gráfico 3
Crecimiento del salario promedio real ponderado



Fuente: Elaboración propia con base en OIT, 2018.

Según la OIT (2018), esta desaceleración se produce en un contexto de ralentización del empleo, baja expansión del trabajo asalariado y mayores tasas de desocupación, (p. 45) generándose una presión a la baja de los salarios reales, la cual fue contrapesada por menores tasas de inflación en la región.

Ahora, la situación país no es ajena a esta dinámica regional, por tanto, en el siguiente apartado se abordará en mayor detalle la situación de Costa Rica.

1.2.2 Costa Rica en el escenario regional

Costa Rica se perfila a nivel regional como un país que ha logrado niveles sostenidos de crecimiento. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que, en los últimos cinco años, el PIB ha crecido a un promedio del 3,7%, el cual es incluso mayor a la media de los países de dicha organización (OCDE, 2017).

Se considera que el éxito económico de la nación se debe al dinamismo de sectores productivos de alto valor agregado, tales como las tecnologías de la información, dispositivos médicos y servicios empresariales. Este camino fue emprendido por el país desde la década de 1980, cuando se inició la apertura al comercio internacional y la competencia del sector público (OCDE, 2017).

En la actualidad, el sector de servicios es el que más participa en la producción de valor agregado (73,4%), seguido por los sectores secundario y primario (OCDE, 2017). Incluso, en términos de empleo, los sectores de servicios y comercio son los que presentan los mayores niveles de ocupación a nivel nacional (INEC, 2019b). A continuación, se trata directamente las estadísticas del mercado laboral costarricense.

La situación del empleo en Costa Rica mantiene una serie de similitudes con las tendencias descritas a nivel regional. La tasa de participación laboral ha venido en aumento en los últimos años, alcanzando un 62,4% en el primer trimestre del año 2019. En el año 2011, se situaba en un 58,2%, lo cual indica un crecimiento de 4,2%. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (de ahora en adelante, INEC, 2019a), este indicador se refiere a la relación existente entre fuerza de trabajo y población en edad de trabajar, lo cual significa que más personas están ingresando al mundo laboral o buscando empleo.

Sin embargo, para la OCDE (2017) el país debe realizar mayores esfuerzos por integrar a las poblaciones jóvenes y a las mujeres, pues los altos niveles de desempleo que presentan afectan la posibilidad de una mayor participación laboral. Señalan que esta se encuentra cuatro puntos porcentuales por debajo del promedio de los países afiliados a la OCDE.

Seguidamente, la tasa de ocupación también registra un incremento a lo largo de los años, pues en comparación con el año 2011 (cuando se ubicó en 52,4%), ahora alcanza el 55,3%, lo cual quiere decir que más personas se encuentran trabajando (INEC, 2019c). Hasta este punto, se puede observar un nivel de correspondencia entre los patrones de comportamiento de la fuerza laboral de la región y la costarricense.

No obstante, se presenta un elemento del análisis de la fuerza de trabajo que se aleja del promedio latinoamericano: la desocupación o desempleo. Desde el año 2011 a la fecha, este ha fluctuado entre un mínimo de 8,3% (IV trimestre 2013) y un máximo de 12% (IV trimestre de 2018), lo cual denota una situación particularmente compleja.

Que existan sectores de la población que no encuentren trabajo es problemático, independientemente de que el porcentaje sea 'bajo', empero, cuando este es mayor a la media regional, el nivel de alarma es mayor, por las consecuencias sociales que trae consigo. Por ende, la aproximación al mercado de trabajo costarricense adquiere mayor relevancia investigativa.

El caso de Costa Rica adquiere mayor complejidad cuando se revisan otras estadísticas laborales. Así pues, al complicado escenario de desocupación se le suma otro de igual o mayor envergadura: el empleo informal. Al primer trimestre del año 2019, este alcanza a más de un millón de personas en términos absolutos, lo cual se traduce porcentualmente en un 46,1% (INEC, 2019b).

En primera instancia, el empleo informal es comprendido como aquel puesto de trabajo que no se encuentra reconocido, reglamentado o protegido por los marcos jurídicos o institucionales existentes (Baccheta, Ernst y Bustamante, 2009). En consecuencia, nuestro país tendría a cerca de 1 de cada 2 personas trabajadoras en un escenario de riesgo, caracterizado por la desprotección social e incumplimiento de derechos fundamentales.

Pese a que el porcentaje es el más alto de los últimos 9 años, este se ha mantenido en un nivel superior al 40%, lo cual demuestra la persistencia de la problemática. Empero, la preocupación es mayor si se toma en consideración que, del año 2018 a la fecha, el empleo informal experimentó un aumento 4,8 puntos porcentuales (INEC, 2019b).

Sumado a lo anterior, Meneses y Córdova (2017) han constatado que en el periodo 2015-2016, cuando hubo una reducción del desempleo, las plazas nuevas se caracterizaron por su informalidad y por ser no calificadas. Por lo tanto, una reducción del desempleo no está necesariamente asociada con una mejor calidad del mismo.

Por otro lado, las personas que cuentan con un trabajo catalogado como informal pueden ser dependientes o independientes, por lo que es importante revisar cuál es la composición de la informalidad laboral en el país. Según INEC (2019b), un 53,5% son asalariados, mientras que un 46,5% son trabajadoras/es por cuenta propia. Conocer esta configuración es importante, para así poder determinar cuáles son los factores que explican la informalización en cada caso.

A continuación, se va a realizar un acercamiento a estos dos ‘segmentos’ de la informalidad, para contar con una visión más pormenorizada de las situaciones experimentadas por esta población. Primeramente, se analiza el sector dependiente:

Para efectos del análisis se recurre al Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2018), el cual presenta un análisis del incumplimiento de los derechos laborales, centrado en el sector privado³⁵. Para este fin, se presenta el siguiente cuadro informativo

Cuadro 4
Porcentaje de incumplimiento de algunos derechos laborales en el sector privado, año 2018

Derecho laboral incumplido	Porcentaje de incumplimiento
1. Reconocimiento de horas extra	49,3%
2. Seguro de riesgos de trabajo	39,9%
3. Días pagos por enfermedad	28,2%
4. Rebajo de seguro social	35,2%
5. Vacaciones pagadas	33,9%
6. Aguinaldo	26,3%
7. Pago del <i>mínimum minimorum</i> ¹	24,2%

[1] Corresponde al monto mínimo, ningún patrono debe pagar menos que esto. Equivale al salario de un peón agrícola o al de un trabajador no calificado.

Fuente: Elaboración propia, con base en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018.

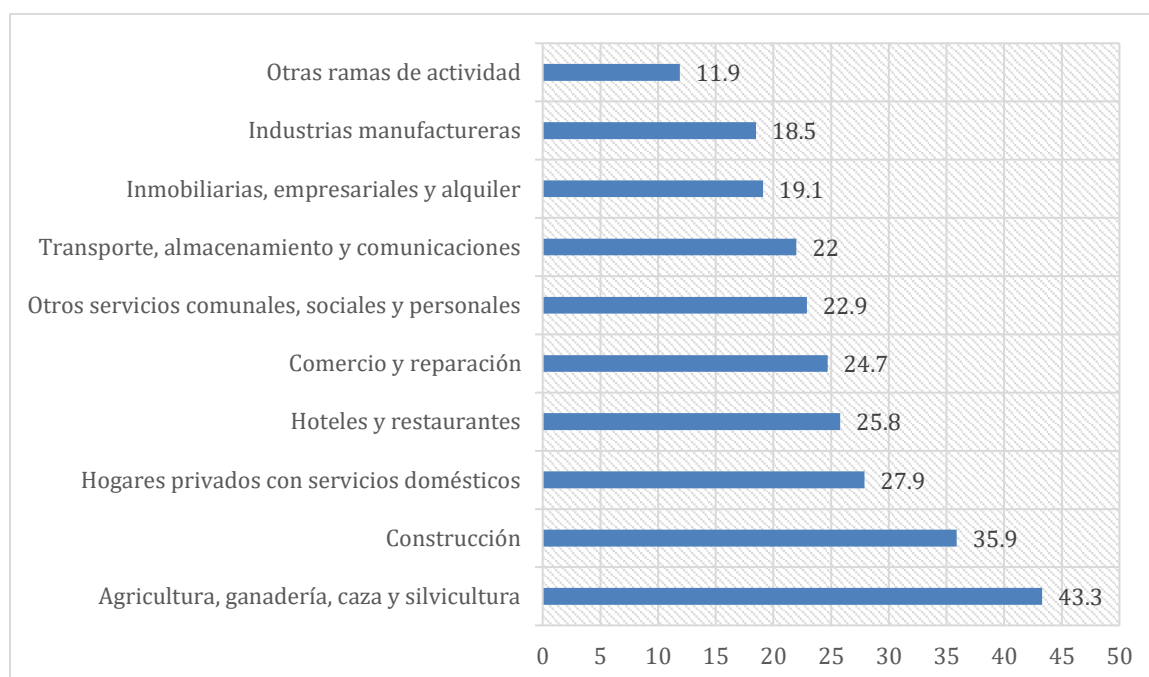
Los datos suministrados por la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la normativa evidencia que en el sector privado no son pocos los casos de irrespeto del derecho laboral. El hecho de que casi la mitad de las personas trabajadoras no les sean reconocidas las horas adicionales de trabajo o que a casi la cuarta parte no se les pague el mínimo de los mínimos expresa un importante nivel de precarización de las condiciones laborales.

³⁵ La fuente seleccionada tiene la limitación de concentrar su análisis sobre el incumplimiento en el sector privado, omitiendo una investigación sobre las condiciones del sector público. Parece que se parte del supuesto erróneo de que en este no se presentan situaciones de irrespeto del marco jurídico. A pesar de esto, la información suministrada por el anuario resulta de gran valor para efectos de la contextualización.

Siempre en temas salariales, existen otros datos de importancia que pueden ser sometidos a análisis³⁶. En el año 2010, a un 26% de la población ocupada no se la pagaba el *mínimum minimorum*, empero, si se le suma aquellos trabajadores y trabajadoras que no reciben el salario correspondiente a su categoría ocupacional, el porcentaje de no cumplimiento se incrementa a un 32% (MTSS, 2011).

Otro tema relevante es cómo se da el incumplimiento según la rama de actividad. Véase el siguiente gráfico:

Gráfico 4
Porcentaje de incumplimiento respecto al salario *mínimum minimorum*, según rama de actividad económica, junio 2010



Fuente: Elaboración propia, con base en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2011, p. 35.

Se perfilan así algunos sectores con mayor vulnerabilidad, como lo son las actividades del sector primario, así como del sector terciario (hoteles y restaurantes, comercio y reparación, transportes, etc.). En este último sector, se ha registrado un total de 15533 casos de incumplimiento en el período 2010-2018, los cuales representan un 16,3% de las situaciones abordadas por la inspección laboral (MTSS, 2020).

³⁶ Si bien esta información data de hace nueve años, permite suscitar interrogantes respecto al comportamiento del asalariamiento en el período en estudio.

También, resulta de interés cómo se comporta tal incumplimiento según el tamaño de la empresa. Se evidencia que son las empresas de menor tamaño (menos de 10 trabajadores) las que más incumplen este derecho a sus empleadas/os (58,5%), mientras que en las empresas de mayor tamaño (más de 100 trabajadores) el 13,4% no recibe el mínimo establecido (MTSS, 2011).

Sin embargo, el cumplimiento del salario mínimo es un aspecto que ha experimentado una leve mejora en los últimos años, pues en el año 2015 se le incumplía al 27,5% de las personas y al 2018 se le incumplió a un 24,2%, lo que se traduce en una reducción del 3,3% en el no pago.

En síntesis, el no pago del salario mínimo exhibe un comportamiento heterogéneo según los sectores del mercado de trabajo que se analicen, no obstante, hay evidencias que apuntan a que no es un fenómeno aislado ni localizado en un solo segmento laboral.

A continuación, se analizan las estadísticas sobre el sector independiente o cuentapropista. La última Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (INEC, 2018) señala que existen un total de 417.934 de hogares productores, cantidad que ha venido en aumento si se compara con el año 2015. De este total, el 91,4% corresponde a personas que trabajan solas (o con colaboradores que les ayudan ocasionalmente), mientras que únicamente un 8,6% corresponde a empleadores/as.

Al hablarse de manera de simultánea de personas y unidades económicas, se puede comprender la informalidad no solo de la manera en que se concibe en este trabajo (desde la óptica de los derechos de la población trabajadora), sino también desde la concepción sectorial, que tiene que ver con el registro de la empresa del hogar ante instancias públicas.

En este último rubro, se identifica que el 97% no cuenta con cédula jurídica, el 82,3% no lleva una contabilidad formal y un 65,4% de estas no se encuentran inscritas ante la Caja Costarricense del Seguro Social. Por ende, se observa que operan fuera de los marcos regulatorios.

Sin embargo, en términos de condiciones laborales de las y los propietarios de estas unidades económicas se observan otro grupo de datos preocupantes (INEC, 2018). Un 98,6% no se asignan un salario, lo cual quiere decir que únicamente dependen de las posibles ganancias que obtengan al descontar los gastos operativos, mientras que solamente un 41,3% cotiza a la seguridad social (como trabajador independiente, asalariado o de forma voluntaria).

Otro dato que llama la atención es que alrededor del 38% de estas microempresas iniciaron el negocio como una alternativa frente algunas situaciones presentes en el mercado

de trabajo, tales como el desempleo o la insuficiencia de ingresos (INEC, 2018). Por consiguiente, se identifica que una parte del surgimiento de personas empleadas por cuenta propia se debe a un escenario crítico en el mundo laboral.

Por último, si se consideran todos los empleos generados en este sector económico, se evidencia que el 77,4% son de carácter informal, porcentaje superior al del conjunto del mercado de trabajo (46,1%). Por lo tanto, es menester prestar particular atención a las condiciones laborales del segmento cuentapropista para efectos del análisis.

En términos generales, se ha logrado observar que la informalidad está presente tanto en las personas trabajadores dependientes como en las independientes. Pese a esto, la OCDE (2017) señala que se debe prestar atención en algunos grupos sociales en particular, pues son más vulnerables a la informalidad, por ejemplo, las mujeres, jóvenes, personas adultas mayores, población rural, individuos con baja escolaridad y quienes son contratados bajo esquemas de tiempo parcial.

En suma, problematizar estas cifras posibilita comprender que estar empleado o empleada no significa necesariamente estarlo en condiciones estables, satisfactorias o dignas. Para finalizar esta sección, resulta de suma importancia retomar el actual contexto de ajuste fiscal y desaceleración económica, específicamente sus posibles efectos sobre el problema en estudio.

La aprobación de la Ley N° 9635 trae consigo nuevos impuestos, así como importantes recortes en la remuneración del empleo y en el gasto público. Como es de conocimiento, esto puede tener importantes consecuencias en el consumo y en la inversión social, que podrían tener repercusiones en la actividad económica.

Incluso, al primer cuatrimestre del año 2019, el Banco Central de Costa Rica (2019) informa que el Índice Mensual de Actividad Económica se ha reducido sustancialmente con respecto al mismo período del año pasado (se redujo a la mitad, de 3,2 a 1,6 p.p.). Esto se ha debido a circunstancias internas y externas, de tipo comercial, sociopolítico y climático, así como a un escenario de desconfianza entre consumidores y empresariado.

Todos estos elementos parecen prever un escenario de estancamiento o de deterioro de la economía nacional, que podrían impactar fuertemente el mercado de trabajo, sea en un incremento del desempleo o sea en la precarización de las condiciones de trabajo.

1.3. Una caracterización del sector terciario costarricense

La categoría sector ‘terciario’ o de ‘servicios’ ha estado sujeta a múltiples problematizaciones. Se ha debatido en torno a su lugar en la estructura económica, así como a su definición (Valotto, 2011).

Pese a que la discusión se encuentra abierta y que se han propuesto múltiples taxonomías, se opta por la propuesta del INEC, la cual se encuentra condensada en la *Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2011* (o por sus siglas, CAECR-11), la cual toma como referencia la Clasificación Industrial Internacional Unificada (CIIU) de las Naciones Unidas.

Según esta, el sector terciario se encuentra compuesta por las siguientes ramas de actividad: (a) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (b) Transporte y almacenamiento (c) Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (d) Información y comunicaciones (e) Actividades financieras y de seguros (f) Actividades inmobiliarias (g) Actividades profesionales, científicas y técnicas (h) Actividades de servicios administrativos y de apoyo (i) Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (j) Enseñanza (k) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (l) Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (m) Otras actividades de servicios (n) Actividades de los hogares como empleadores (o) Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Como se observa, se trata de una numerosa lista de actividades. Empero, precisamente ella da cuenta de la heterogeneidad del sector, lo cual demuestra que su estudio no puede fundarse en generalizaciones, sino que se debe realizar una aproximación por cada uno de sus segmentos, para así identificar sus dinámicas particulares. Una vez hecha la aclaración respecto al universo conceptual de la categoría “sector servicios”, seguidamente se presenta una caracterización de este a partir de las estadísticas del INEC (2018).

La primera cuestión que se puede abordar al respecto es su tamaño. Según la ENAHO, a julio de 2018, un total de 1 506 236 personas trabajan en el sector terciario, es decir, un 71,1% del total de personas ocupadas. De este total, un 52% son hombres y un 48% son mujeres, aspecto que llama la atención si se compara con la participación femenina en los otros dos grandes sectores (22,5% en el sector secundario y 13,6% en el primario).

Asimismo, interesa conocer cuáles son las actividades con mayor peso relativo, es decir, cuáles agrupan mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras. La rama de Comercio y reparación de vehículos automotores agrupa a aproximadamente 366741 personas (24,4%),

Hogares como empleadores a 166819 (11,1%) y Enseñanza a 138042 (9,2%). Los pesos de las demás ramas se exponen a continuación:

Cuadro 5
Porcentaje de composición del sector terciario por ramas de actividad

Alojamiento y servicio de comidas	8,4%
Administración pública	8%
Servicios administrativos y de apoyo	7,8%
Transporte y almacenamiento	7,2%
Otras actividades de servicios	5,2%
Profesionales, científicas y técnicas	4,6%
Atención de la salud humana y asistencia social	4,6%
Financieras y de seguros	3,5%
Información y comunicaciones	2,9%
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	2,2%
Actividades inmobiliarias	0,9%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC (2018)

Otro aspecto a destacar es el nivel de instrucción de las personas en este sector. Se estima que un 53,4% de las personas de este sector cuentan con secundaria completa como mínimo, lo cual evidencia que este sector concentra trabajadores y trabajadoras con un alto nivel de educación. De manera paralela, se observa que según la ocupación, el 28,8% de las personas se ubica en puestos que exigen una alta calificación³⁷. No obstante, también debe reconocerse que existe en contraposición un 46,6% de personas con una escolaridad baja (secundaria incompleta o menos), así como un 20% que se inserta en ocupaciones elementales, lo cual debe ser remarcado y considerado en la presente investigación.

Finalmente, en cuanto al tamaño de la unidad económica en la cual se inserta la persona ocupada, se observa lo siguiente: un 50,2% labora en una empresa con menos de 10 trabajadores(as), un 30,3% en una con entre 10 y 100 y un 19,5% en una con más de 100. Aunque los porcentajes no distan mucho de los registrados a nivel nacional³⁸, llama la atención

³⁷ A saber, puestos de dirección, gerencia, profesionales, intelectuales y técnicos.

³⁸ A nivel nacional: 50,3% de las personas se ubican en empresas de menos de 10 empleados(as), un 28,4% en unidades con entre 10 y 100 y un 21% en firmas con más de 100.

el peso que tienen las micro, pequeñas y medianas empresas, aspecto de relevancia para el análisis ulterior.

En síntesis, bosquejados los rasgos principales de la fuerza de trabajo inserta en el sector servicios, a continuación, se presenta el segundo capítulo, este desarrolla un análisis de datos estadísticos sobre derechos laborales y otros fenómenos como el subempleo, la flexibilidad y formas alternas de pago.

CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS GENERALES

En el presente capítulo, se expone los principales hallazgos del análisis de los datos estadísticos en materia de empleo. Es importante aclarar que con esta información se busca cumplir con el segundo objetivo específico de la presente investigación, a saber: *Evidenciar las tendencias en materia de cumplimiento de derechos laborales en los diferentes segmentos del sector terciario.*

A partir una serie de variables, se tiene como finalidad dar cuenta del fenómeno del empleo informal, y en términos más amplios, de los niveles de precariedad del mercado laboral, tanto en el ámbito nacional como en el sector³⁹. Para este fin, se presentan los datos de interés⁴⁰ en el siguiente orden:

1. Primeramente, se presenta un grupo de datos que aborda tres fenómenos generales⁴¹ en el tema de empleo en el sector servicios, que pueden tener repercusión en la informalización o precarización de las relaciones laborales, a saber: flexibilidad, subempleo y forma de pago.
2. En seguida, se presentan datos respecto a un grupo de *elementos relacionados al incumplimiento de los derechos de las personas asalariadas en el sector servicios*: entre estos, el pago de horas extraordinarias, aguinaldo, los días por enfermedad y de los días de vacaciones, así como la cobertura de seguro social y de riesgos de trabajo. Sumado a esto, se incorporan al análisis los reportes de infraccionalidad de la inspección laboral

³⁹ Con la categoría ‘dato nacional’ se hace referencia a la población ocupada, asalariada o independiente, según sea el caso, a nivel nacional. De igual forma, con la categoría ‘dato sectorial’ o ‘del sector’, se indica dicha población, pero en el sector terciario o de servicios.

⁴⁰ Los anteriores son obtenidos a partir de las variables medidas en la ENAHO, tomándose como referencia los años 2010, 2014 y 2018. Del período 2010-2018 se toman únicamente tres años de referencia, ya que el análisis de cada uno de los años constituye un volumen muy grande de información. Asimismo, se considera que son años representativos, en tanto dan cuenta de la situación del país al inicio de cada uno de los períodos presidenciales. Se tiene la precaución de señalar las tendencias con respecto al año previamente utilizado, para no hacer generalizaciones sobre los años no estudiados.

⁴¹ En este capítulo se excluyeron otras tres dimensiones que son de gran relevancia, ellas son inestabilidad del contrato, pluriempleo y subcontratación. No fueron incluidas en esta sección puesto que los datos recabados apuntan (aparentemente) a un bajo o nulo porcentaje de incidencia de estos fenómenos, por lo que su presentación no aportaría a este apartado que es mayormente descriptivo. Pese a lo anterior, estas categorías serán retomadas en el siguiente capítulo, en especial en los estudios de caso, donde, como se verá, adquieren mayor importancia.

del MTSS⁴², para identificar cuáles son las condiciones más vulneradas, desde la óptica de la inspección de trabajo.

3. Posteriormente, se agrupan los datos que responden a la situación de las personas con trabajos independientes y sus auxiliares: entre estos la estabilidad del negocio y la asignación de salario (solo para independientes formales).
4. Finalmente, se particularizan el caso de grupos de población que pueden experimentar una mayor vulnerabilidad en cuanto al incumplimiento de sus derechos, esto a partir de 3 de las 6 variables relacionadas derechos laborales.

Por último, es necesario aclarar de previo que este capítulo tiene una finalidad mayormente descriptiva, por lo que en términos generales se da cuenta del comportamiento de los datos analizados. Un análisis y reflexión más crítica sobre los hallazgos de este capítulo, son desarrollados ampliamente en el Capítulo 3.

A continuación, se presenta el estudio de cada uno de los elementos hasta el momento presentados.

2.1. Estadísticas generales: el escenario que vivencian las personas trabajadoras en el sector servicios.

2.1.1 Flexibilidad: nuevos arreglos en horarios y jornadas laborales

Uno de los temas de mayor importancia en torno a las estadísticas generales que brindan un panorama de las condiciones de las personas trabajadoras dentro del sector servicios responde al grado de flexibilidad de sus jornadas laborales.

Tal y como menciona se menciona en la ENAHO (INEC, 2018), esta variable establece no sólo la flexibilidad en términos de extensión o disminución de las horas de trabajo, sino también los arreglos de horarios, es decir, la persona no trabaja con un horario fijo, ni los mismos días de la jornada laboral.

Ante esta variable, es posible ubicar tres escenarios de opciones laborales que permiten identificar algún tipo de flexibilidad laboral, y de igual manera, quienes no están con una jornada flexibilizada.

⁴² Se presentan la cantidad de situaciones atendidas, así como el porcentaje que representa del total de casos. Respecto a estos datos, se debe aclarar lo siguiente: cuando se habla de situación o caso, no se hace referencia a número de personas; asimismo, el porcentaje es calculado respecto del total de dichos casos, los cuales pueden resultar con o sin infraccionalidad.

Figura 7
Tipos de flexibilización

Flexibilización en horario	Horarios de trabajo rotativo, alterno, escalonado u otro.
Flexibilización en la jornada	No existe regularidad en los días de trabajo ni de descanso, la rotación se da por un rol o programa a interés de la persona empleadora.
Flexibilización en horario y jornada	Persona que trabaja con modificaciones en horario y jornadas
No está flexibilizado	Personas que laboran habitualmente con una jornada

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC (2018)

Es importante considerar ante esta realidad que la flexibilidad implica que las personas deban de realizar ajustes en su cotidianidad para dedicar tiempo a los asuntos personales o familiares, considerando que deben de contar con disponibilidad para presentarse a trabajar en el horario y jornada que la persona empleadora le indique.

Ahora, a partir de los años de interés, es importante conocer ¿Cuál es la flexibilidad en jornada laboral a nivel nacional?, es decir, es importante considerar en primera instancia, no sólo el escenario que atraviesa el sector terciario, sino también los otros sectores que contemplan las actividades económicas.

Cuadro 6
Porcentajes de flexibilización a nivel nacional (2010, 2014 y 2018)

	2010	2014	2018
No flexibilizado	86,8%	86,9%	86,1%
Flexibilidad en horario	3,6%	3,9%	4,2%
Flexibilidad en jornada	5,6%	5,3%	6%
Flexibilidad en ambos	4%	3,9%	3,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC (2010, 2014, 2018)

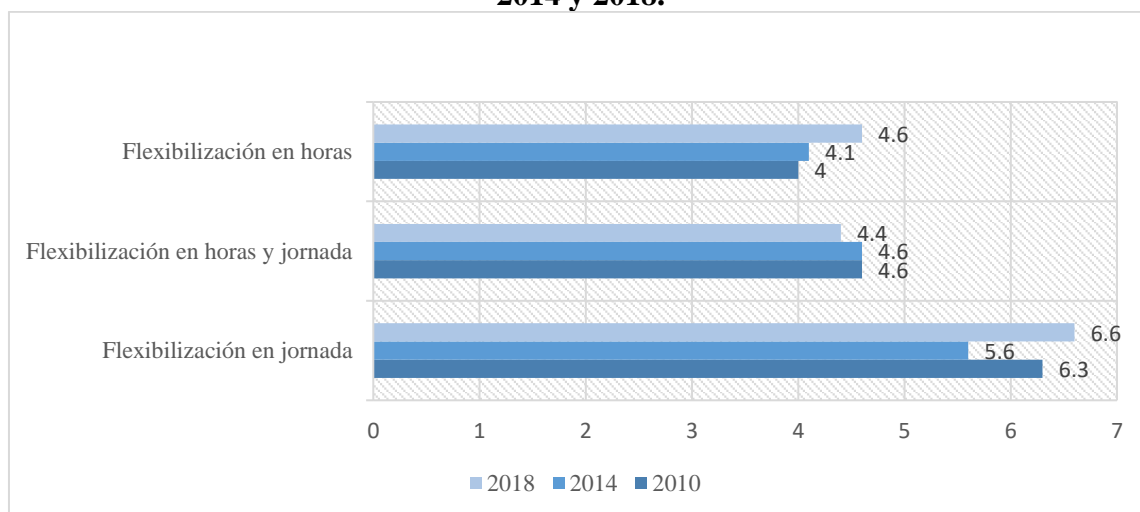
Como se vislumbra en la información recopilada, el escenario de la flexibilización laboral a nivel nacional a través de los años está cursando una media de 13 puntos porcentuales, además, se denota cómo la flexibilización en jornada es la variante de flexibilidad con mayores porcentajes. Siendo así, las personas no cuentan con un día fijo de descanso o días fijos para su trabajo, por tanto, esto implica, una adecuación recurrente de sus tareas diarias, deben de acomodar sus horarios y actividades personales a la jornada establecida periódicamente en su espacio laboral.

Conociendo estos datos, es importante considerar ahora los porcentajes de flexibilidad dentro del sector, esto permitirá realizar una comparación entre los porcentajes del sector y los nacionales, así, se podrá indagar la situación particular del sector terciario en tanto objeto de estudio en la presente investigación.

Según datos suministrados, en el sector terciario los porcentajes de personas sin situaciones de flexibilidad laboral a través de los años en estudio son un 85,1%; un 84,4% y un 85,7%; como se muestra no se observa una variación significativa en el porcentaje, esto permite identificar que a nivel sectorial una gran parte de los empleos no se ven flexibilizados en su jornada laboral ni horario. Y en comparación a los porcentajes nacionales, dentro del sector, se identifica que la media entre los años, tiene una variación en un punto porcentual menor de aquellas personas que no tienen flexibilidad.

Además de esto, es necesario considerar los porcentajes que sí tienen algún tipo de flexibilización, ya sea en horario, en jornada o en ambos. Y reconocer cuál ha sido el comportamiento a lo largo de los años, esto se logra visualizar en el siguiente gráfico.

Gráfico 5
Porcentaje de personas asalariadas del sector terciario según flexibilización. Años 2010, 2014 y 2018.



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Se expone con este gráfico que el tipo de flexibilización más común dentro del sector es la flexibilización en jornada laboral, debido a que en los tres años en estudios es la que muestra los porcentajes más significativos, sobrepasando los cinco puntos porcentuales durante los tres años, ante esto, se muestra cómo la mayoría de personas tienen mayores flexibilizaciones en sus jornadas diurnas, mixtas o nocturnas. Lográndose identificar así un fenómeno en común con la dinámica de flexibilización a nivel nacional.

Por otra parte, se muestra cómo la flexibilización en horarios está creciendo, para el año 2018 ocupa porcentajes más altos que en los 2010 y 2014, lo anterior apunta a que las personas, tienen mayor inestabilidad en horarios determinados como diurnos, mixtos o nocturnos; caso contrario la dinámica que se está direccionando es a que las personas tengan horarios alternos, rotativos o escalonados.

Ante esta dinámica es importante problematizar cuáles son las actividades económicas del sector terciario donde se acentúa más este fenómeno, y caso contrario cuáles son las actividades que cuentan con mayor estabilidad. Para este fin, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 7
Costa Rica: Porcentajes de flexibilidad laboral por rama de actividad del sector terciario, según año 2010-2018^a

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	F ¹	N/F	F	N/F	F	N/F	
Comercio y reparación de vehículos	11,6	88,4	13,6	86,4	14,8	85,2	100
Transporte y almacenamiento	23,3	76,7	20,3	79,7	18,8	81,2	100
Alojamiento y servicio de comidas	26,7	73,3	27,2	72,8	30,7	69,3	100
Información y comunicaciones	-	-	8,5	91,5	11,8	88,2	100
Actividades financieras y de seguros	3,3	96,7	6,7	93,3	2	98	100
Actividades inmobiliarias	17,5	82,5	30,7	69,3	10,7	89,3	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	4,6	95,4	6	94	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	19,5	80,5	22,4	77,6	100
Administración pública y seguridad social	19,4	80,6	16,3	83,7	20,3	79,7	100
Enseñanza	3,4	96,6	5,1	94,9	5	95	100
Atención de la salud y asistencia social	30,9	69,1	27,6	72,4	26,1	73,9	100
Arte, entretenimiento y recreación	-	-	19,8	80,2	22,2	77,8	100
Otras actividades de servicios	17,5	82,5	7,6	92,4	11,7	88,3	100
Hogares como empleadores	9,5	90,5	8,1	91,9	11,2	88,8	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	4,5	95,5	7,8	92,2	0	100	100

^a Se subrayan en cada uno de los años las ramas de actividad con mayor flexibilidad y no flexibilidad, para que así se oriente a la posterior lectura y análisis interpretativo del fenómeno

¹ Entiéndase el porcentaje de flexibilidad para la abreviatura “F” y de no flexibilidad para la abreviatura “N/F”

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Es posible observar el comportamiento de las actividades del sector terciario que a través de los años ha mantenido mayor flexibilidad en sus jornadas laborales, así se demarcan como las actividades de alojamiento y servicio de comidas, y las de atención a la salud y asistencia social, durante los tres años en estudio mantienen porcentajes altos en flexibilidad laboral.

Junto a estos, particularmente el sector de transporte y almacenamiento reportó altos porcentajes de flexibilidad para el año 2010, no así para los años siguientes, donde su flexibilidad en jornadas disminuyó. Caso similar sucede con actividades inmobiliarias para el año 2014, y con servicios administrativos y de apoyo durante el año 2018.

Ante esto, es posible identificar un grupo de población dedicado a estas actividades, que se enfrentan al desafío que trae consigo la flexibilidad de jornadas, y es el administrar su tiempo personal y familiar, contra el horario y jornada que se imponga aleatoriamente en su lugar de trabajo.

Además, es posible identificar de igual manera las ramas dentro del sector que cuentan con menor flexibilidad, y que se convierten así en ramas dentro del sector con mayor estabilidad en sus jornadas laborales.

Se identifica cómo, a través de los años, la enseñanza y las actividades financieras y de seguros, y las actividades en órganos extraterritoriales son quienes cuenta con condiciones más estables en su jornada laboral, debido a que mantienen altos porcentajes de no flexibilización en los tres años en estudio.

2.1.2. El subempleo repunta: el caso de la insuficiencia de horas

En el tema del subempleo, para estudiar el fenómeno, se utiliza como variable el subempleo por insuficiencia de horas (teniendo 40 horas límite).

Tal y como se explica por la ENAHO 2018, esta variable permite identificar dos grupos de personas ocupadas: (1) afectadas: quienes trabajan menos de 40 horas por semana en todos sus empleos, desean trabajar más horas y quienes están disponibles para trabajar más horas durante la semana. (2) no afectadas: quienes trabajan más de 40 horas a la semana, o por su parte, quienes trabajan menos de 40 horas, pero, no desean trabajar más horas o no tiene disponibilidad para hacerlo.

Siendo así, a nivel nacional y sectorial los porcentajes de personas que se vieron afectadas por la insuficiencia de horas.

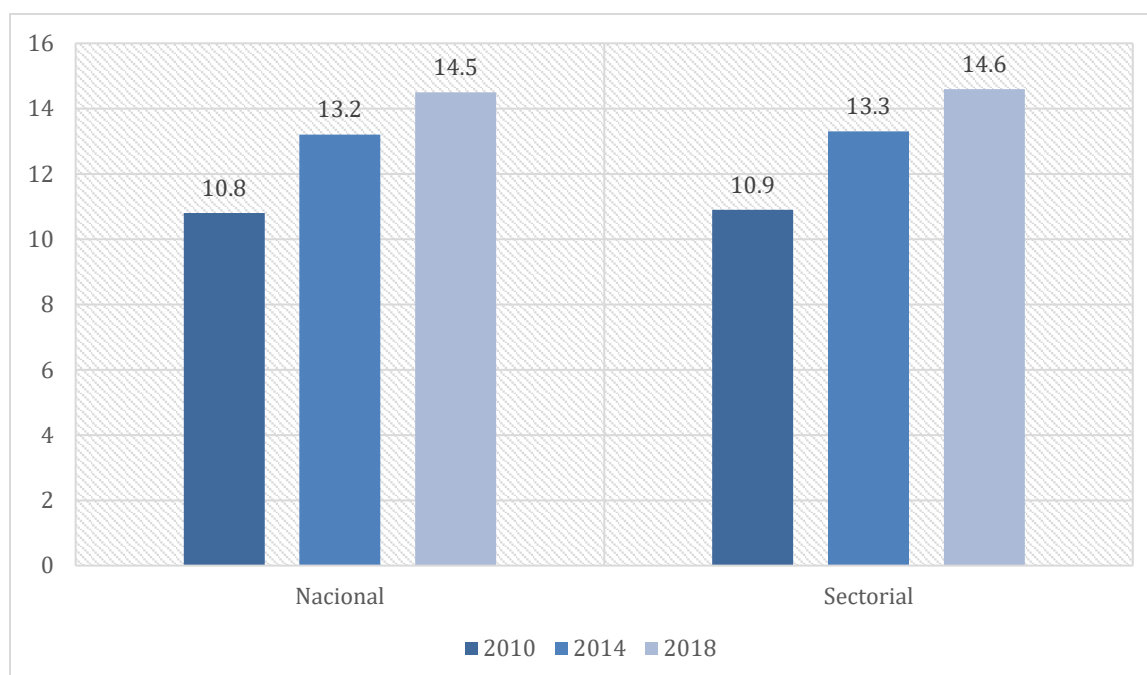
Cuadro 8
Porcentajes de subempleo a nivel nacional y en el sector terciario
(2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	10,8%	10,9%
2014	13,2%	13,3%
2018	14,5%	14,6%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

Como se logra observar, los porcentajes a nivel nacional y sectorial mantienen una similitud en cuanto a porcentajes, se deduce así que la realidad vivenciada por las personas trabajadoras del sector servicios, no difiere a la realidad que atraviesan personas trabajadoras de otras actividades económicas, se sigue por su parte un patrón de afectación en cantidad de horas trabajadas.

Gráfico 6
Porcentaje de subempleo en personas asalariadas, según nivel geográfico, por año. Años
2010, 2014 y 2018.



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Ahora, gráficamente y a nivel comparativo, se logra reconocer con mayor facilidad cómo la afectación va aumentando a través de los años. Para el año 2018, se presentan los mayores porcentajes, es decir, las personas poco a poco han reportado afectación en la cantidad de horas que trabajan, esto implica en sus respuestas el desear trabajar más o tener disponibilidad para hacerlo.

Se convierte entonces necesario particularizar dentro del sector, y conocer aquellas actividades que anuncian mayor afectación, para así lograr una mayor comprensión de la dinámica del fenómeno en estudio.

Cuadro 9
Porcentaje de personas con subempleo, según actividad en el sector servicios por año. Años 2010, 2014 y 2018^a

SECTOR TERCIARIO	2010			2014			2018			TOTAL POR AÑO
	N/A ¹	A ¹	A/I ¹	N/A	A	A/I	N/A	A	A/I	
Comercio y reparación de vehículos	89,2	10,5	0,3	87,4	12,3	0,3	87,5	12,5	0	100
Transporte y almacenamiento	91,1	8,8	0,1	87,1	10,8	2,1	86,4	13,6	0	100
Alojamiento y servicio de comidas	89,7	10,3	0	90,8	9,2	0	88,6	11,3	0,1	100
Información y comunicaciones	-	-	-	92,6	7,2	0,2	96,4	3,6	0	100
Actividades financieras y de seguros	99,7	0,3	0	96,7	3,3	0	96,5	3,5	0	100
Actividades inmobiliarias	90,4	9,5	0,1	81,4	18,6	0	84,4	15,6	0	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	-	90,7	8,2	1,1	88,1	11,9	0	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	-	86,8	12,8	0,4	86,8	13,2	0	100
Administración pública y seguridad social	96,8	2,1	1,1	97	2,8	0,2	96,5	3,5	0	100
Enseñanza	90,8	9	0,2	87,9	11,9	0,2	87,9	12,2	0	100
Atención de la salud y asistencia social	97	2,4	0,6	92,1	7,9	0	92,2	7,6	0,2	100
Arte, entretenimiento y recreación	-	-	-	73,5	26,3	0,2	74,4	25,6	0	100
Otras actividades de servicios	75,3	24,4	0,3	67,7	31,5	0,8	63,2	36,8	0	100
Hogares como empleadores	74,6	25,3	0,1	70,6	29,2	0,2	68,4	31,6	0	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	87,6	12,4	0	100	0	0	100	0	0	100

^a Se subrayan en cada uno de los años las ramas de actividad con mayor flexibilidad y no flexibilidad, para que así se oriente a la posterior lectura y análisis interpretativo del fenómeno

¹ Entiéndase para las abreviaturas: N/A no afectación, A, afectación; A/I afectación ignorada.

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Ante los porcentajes plasmados en el cuadro anterior, se logran visualizar las ramas del sector que reportan mayor afectación y no afectación en el tema del subempleo. En este caso, se identifican las actividades financieras y de seguros, y las actividades de administración pública y seguridad social como ramas que a través de los años no se han visto afectadas, presentando bajos porcentajes durante los años 2010, 2014 y 2018. Junto a esta, particularmente en el año 2010 la atención de la salud y asistencia social, presentó un bajo porcentaje, el cual, si bien no ocupa los tres primeros lugares en los otros años de estudio, sigue manteniendo porcentajes mayores al 90.

Otro caso particular es el de actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, quienes cuentan un 100% de no afectación durante 2014 y 2018, pero en el 2010, se identifica como uno de los grupos de actividades con mayor porcentaje de afectación.

Esta otra condición, la compartió con otras actividades de servicios y hogares como empleadores; estas actividades sí han continuado la afectación a través de los años, y mantienen de igual manera, altos porcentajes para los años 2014 y 2018.

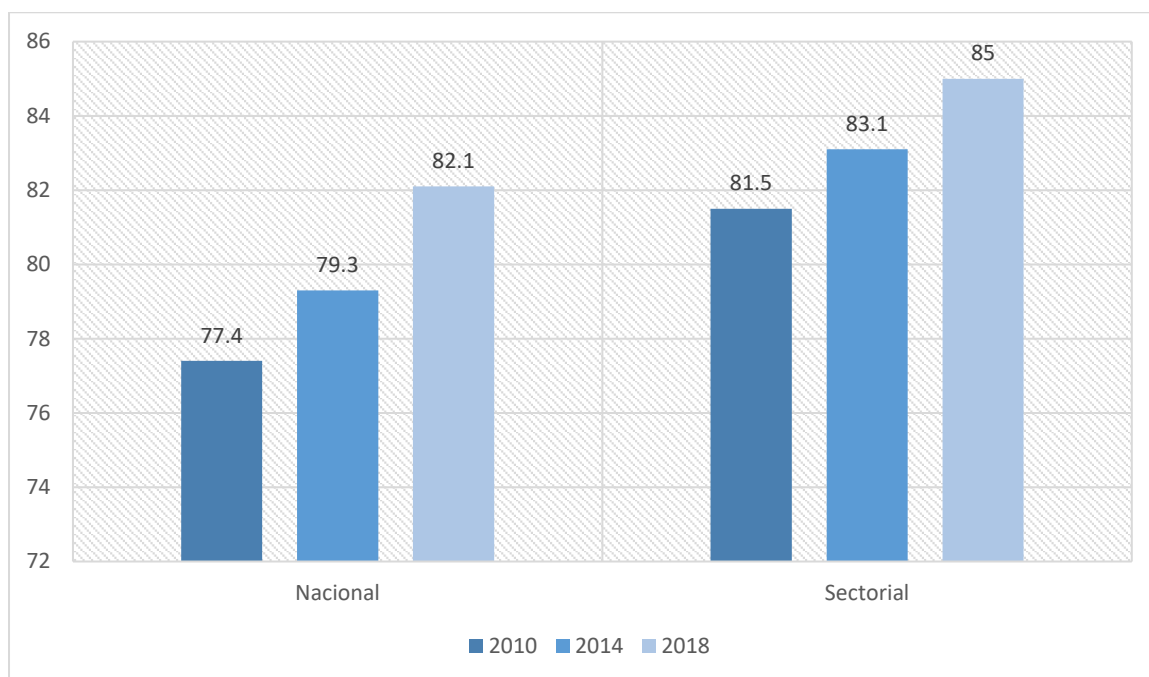
Sumándose para estos años, también de manera consecutiva, el reporte de las actividades en arte, entretenimiento y recreación, manteniendo altos porcentajes, es necesario mencionar que para el año 2010, esta categoría aún no estaba definida por la CAECR-11, por lo cual se imposibilita conocer su situación de afectación.

2.1.3. No todo es sueldo fijo: las diversas formas de pago

La forma de pago es también una variable de gran importancia en la temática en estudio, actualmente, según la ENAHO 2018, se busca determinar la forma de pago de las personas ocupadas asalariadas. Para esto se investiga si (1) les pagan sólo en especie, (2) por única vez, en caso de que los trabajos hayan sido de igual manera, por única vez. (3) por comisión, (4) por comisión y sueldo base, (5) por consultoría y honorarios, (6) por día trabajado, (7) por pieza o destajo, cuando se da una remuneración con un monto establecido previamente al solicitarse una tarea o producto en específico, (7) por hora, y (8) con un sueldo fijo.

Ante estas características, se puede identificar la situación que atraviesan las personas tanto a nivel nacional como sectorial en cuanto a la forma de pago, de manera general, los porcentajes de personas que reciben un sueldo fijo son:

Gráfico 7
Porcentaje de personas con sueldo fijo, por sector geográfico. Años 2010-2018



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Como se logra identificar, el sueldo fijo en las personas de igual manera reporta una dinámica de crecimiento a través de los años, tanto en el escenario de actividades a nivel nacional, como a nivel sectorial se sigue un patrón ascendente.

Ahora, caso contrario, es importante conocer y particularizar este fenómeno dentro del sector servicios, ¿Cuáles son las actividades que reportan mayores porcentajes de sueldos fijos o de otras formas de pago?

Cuadro 10
Porcentaje de forma de pago, según actividad en el sector servicios por año. Años 2010, 2014 y 2018^a

SECTOR TERCIARIO	2010			2014		2018		TOTAL POR AÑO
	Salario	Otro	Ign	Salario	Otro	Salario	Otro	
Comercio y reparación de vehículos	79.3	20.5	0.2	82	18	83.1	16.9	100
Transporte y almacenamiento	72.8	27.2	0	67.9	32.1	75.8	24.2	100
Alojamiento y servicio de comidas	75.5	24.2	0.3	81.3	18.7	80.8	19.2	100
Información y comunicaciones	-	-	-	88.9	11.1	91.6	8.4	100
Actividades financieras y de seguros	94.1	5.9	0	96.4	3.6	92.3	7.7	100
Actividades inmobiliarias	86.8	13.2	0	91.9	8.1	88.1	11.9	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	-	82	18	87.1	12.9	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	-	81.6	18.4	90.9	9.1	100
Administración pública y seguridad social	94.9	5.1	0	97.7	2.3	99.7	0.3	100
Enseñanza	93.1	6.9	0	94.6	5.4	96.9	3.1	100
Atención de la salud y asistencia social	94.8	5.2	0	94.4	5.6	95.1	4.9	100
Arte, entretenimiento y recreación	-	-	-	70.4	29.6	69.8	30.2	100
Otras actividades de servicios	67.7	32.3	0	70.3	29.7	77.4	22.6	100
Hogares como empleadores	62.1	37.9	0	62.6	37.4	64.7	35.3	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	97.2	2.8	0	92.2	7.8	100	0	100

^a Se subrayan en cada uno de los años las ramas de actividades que reportan mayores porcentajes en afectación y las que reportan mayores porcentajes en la no afectación de insuficiencia de horas trabajadas, con esto se orienta a la posterior lectura y análisis interpretativo del fenómeno.

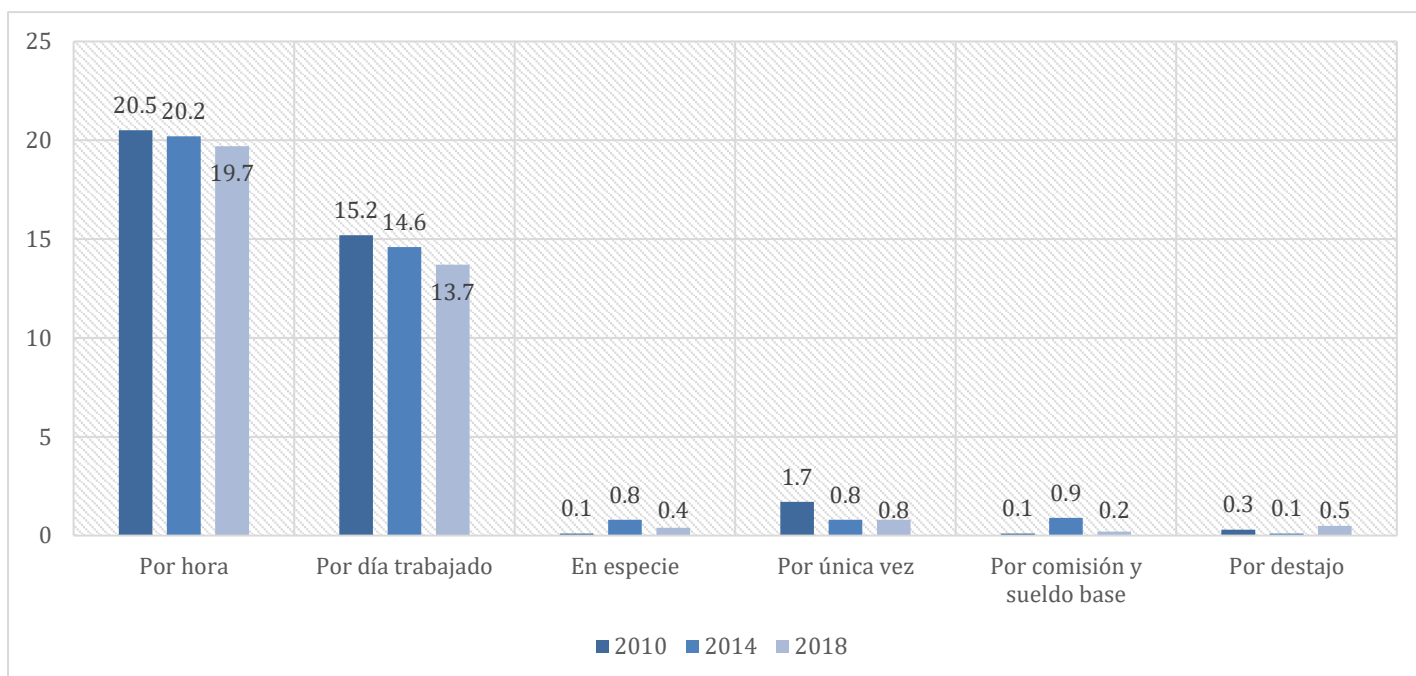
Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Con estos datos es posible identificar a los órganos extraterritoriales, servicios sociales y de salud, administración pública y seguridad social, actividades financieras y el área de enseñanza, como las actividades del sector servicios que más estabilidad encuentran al obtener un sueldo fijo.

Sin embargo, al otro lado se ubican aquellas actividades que reportan altos porcentajes en otras formas de pago, apareciendo con altos porcentajes las ramas de actividad en otras actividades de servicios y, arte, entretenimiento y recreación. Además, en esta variable se encuentra como patrón que los hogares como empleadores y las actividades de transporte y almacenamiento, durante los tres años 2010, 2014 y 2018, reportan de manera consecutiva un pago de otras formas alternativas a un sueldo fijo.

Esta dinámica permite problematizar entonces, ¿Cuál es la forma de pago que predomina en estas actividades durante los años en estudio? Para esto, en cuanto a los hogares como empleadores:

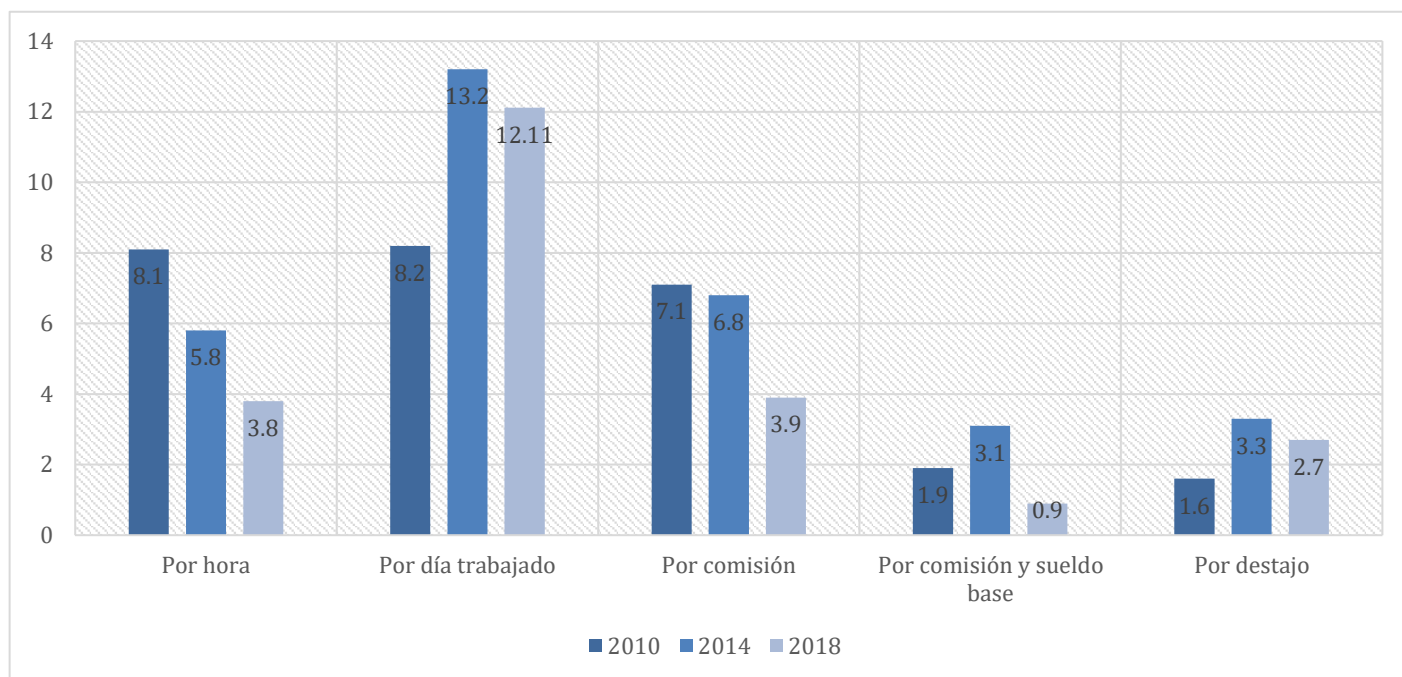
Gráfico 8
Porcentaje de personas trabajadoras en la rama “Hogares como empleadores” según otro tipo de pago, años 2010, 2014 y 2018.



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Como se observa, la acentuación a través de los años se da principalmente en un pago por día o por hora para esta rama de actividad. En el caso de transporte y almacenamiento:

Gráfico 9
Porcentaje de otras formas de pago en la rama de actividad transporte y almacenamiento, según tipo de pago por año 2010, 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Se denota para este sector que la constante es el pago por día trabajado, no obstante, también ocupan un lugar elevado, el pago por hora y por comisión.

2.2. Una mirada a las condiciones laborales de la población asalariada

Como ya se indicó al inicio del capítulo, en este apartado se somete a análisis un conjunto de variables relacionadas a las condiciones de trabajo de las personas asalariadas, concretamente las siguientes: aguinaldo, pago de horas extra, pago por enfermedad, pago por vacaciones, rebajos por seguro social y seguro por riesgos de trabajo⁴³.

Estas son analizadas, en primera instancia, tomando como referencia el dato promedio de incumplimiento a nivel nacional y a lo interno del sector terciario, con la finalidad de contemplar su evolución a lo largo del lapso estudiado. En términos generales, se tiene como meta vislumbrar tendencias generales, momentos en el período donde se perciba un mayor o menor cumplimiento, así como el estado de situación de las ramas que componen el sector. Por último, se suma al análisis las estadísticas de infraccionalidad derivadas de los reportes de la inspección laboral del MTSS. A continuación, se inicia con la descripción de los hallazgos en esta materia.

2.2.1. Un panorama optimista: el caso del pago por enfermedad

En este primer punto, se aborda el derecho a la Licencia por Enfermedad, el cual está debidamente reglamentado en el artículo 79 del Código de Trabajo. No obstante, la ENAHO también contabiliza a las personas que, aún sin contar con seguro social⁴⁴, su patrono no les rebaja los días de ausencia por enfermedad.

Seguidamente, se presenta la situación del incumplimiento de este derecho en el país y en el sector terciario:

⁴³ De este análisis se excluye la variable salario mínimo, pues si bien la ENAHO contempla varias preguntas relacionadas al salario, los resultados de estas no se encuentran lo suficientemente procesados para realizar un análisis en los términos aquí expuestos. Empero, en el capítulo anterior, en la sección 1.1.2 se presentaron varias estadísticas al respecto, las cuales contribuyen a su comprensión.

⁴⁴ Obsérvese cómo este derecho se encuentra asociado con el cumplimiento del registro de la persona trabajadora ante la seguridad social, es decir, en la CCSS. Estar asegurada la permite, a su vez, acceder a este derecho, en la medida que su cumplimiento implica la participación de esta institución.

Cuadro 11
Porcentaje de incumplimiento de pago de días por enfermedad a nivel nacional y en el sector terciario (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	28,6%	26,8%
2014	31,2%	29%
2018	23%	21,7%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

Conforme a estos datos, se identifica, en primer lugar, que los porcentajes de incumplimiento del sector son levemente menores a los del país. Asimismo, en ambos planos se observa que, respecto del año 2010, en el año 2014 el incumplimiento aumenta: a nivel nacional en 2,6 p.p. y en los servicios 2,2. No obstante, en comparación con el 2014, en el 2018 se observa una mejora significativa, pues este disminuye 8,2 p.p. en el primero y en 7,3 p.p. en el segundo. Es decir, en este último escenario se revierte la tendencia al alza de 2014, creciendo el porcentaje de cumplimiento.

Como conclusión preliminar, se debe adelantar que este derecho es el único que experimenta una mejoría significativa, por lo menos en el año 2018, por lo que es menester investigar cuáles son las razones que la explican.

En lo que concierne a las ramas de actividad del sector terciario, se identifican grupos que tienen una situación más o menos ventajosa con relación a los datos nacionales y del sector. A continuación, se contempla esto en el siguiente cuadro:

Cuadro 12
Porcentaje de personas asalariadas que no reciben pago por enfermedad, según rama de actividad, Años 2010, 2014 y 2018.

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comercio y reparación de vehículos	72,2	27,8	72	28	81,2	18,8	100
Transporte y almacenamiento	70,4	29,6	60,1	39,9	69,5	30,5	100
Alojamiento y servicio de comidas	65	35	65	35	77,6	22,4	100
Información y comunicaciones	-	-	85,6	14,4	94,8	5,2	100
Actividades financieras y de seguros	93,5	6,5	92	8	98,6	1,4	100
Actividades inmobiliarias	78	22	77,4	22,6	83,9	16,1	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	73,6	26,4	88	12	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	71,4	28,6	87,7	12,3	100
Administración pública y seguridad social	94,8	5,2	94,6	5,4	99,5	0,5	100
Enseñanza	88	12	89,7	10,3	94,6	5,4	100
Atención de la salud y asistencia social	95	5	90,4	9,6	93,1	6,9	100
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	46,6	53,4	62	38	100
Otras actividades de servicios	64,6	35,4	59,8	40,2	61,8	38,2	100
Hogares como empleadores	31,7	68,3	26	74	30,1	69,9	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	94	6	48,2	51,8	100	0	100

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Del anterior cuadro síntesis, se desprende lo siguiente. Nótese cómo la rama de “Hogares como empleadores” es la más afectada en los tres años indagados. Asimismo, se identifican las ramas “Otras actividades de servicios” y “Artísticas, recreativas y de entretenimiento”, las cuales reinciden en al menos dos de los años estudiados como las actividades del sector con los porcentajes más altos.

Cabe destacar también la situación de tres casos en particular; uno de ellos es el de la categoría “Alojamiento y servicios de comida”, la cual aparece en el año 2010 dentro de las tres primeras actividades con mayor incumplimiento, sin embargo, para 2014 y 2018 es superada por otras ramas más vulnerabilizadas.

Otro es el de las “Actividades de órganos extraterritoriales”, las cuales en el año 2014 presentaban un alto porcentaje de incumplimiento, pero en el 2010 aparecen como una de las ramas con mayor cumplimiento y en el 2018 con un cumplimiento para el total de las personas de la rama.

Por último, se encuentra la rama de “Transporte y almacenamiento”. Si bien es cierto no aparece dentro de las tres primeras ramas con menor cumplimiento en los tres años revisados, su porcentaje va en aumento en 2014 y en 2018 supera ampliamente el dato del sector.

En sentido contrario, existen una serie de ramas con una situación muy favorable. “Administración Pública, Defensa y Seguridad Social” se posiciona como la rama que más cumple con este derecho, pues en los tres años analizados se coloca dentro de las actividades que más cumplen con este; una situación similar acontece con la rama “Salud y asistencia social”, pues si bien no aparece en el 2018 entre las primeras tres ramas con más cumplimiento, se mantuvo en 2010 y 2014 con porcentajes de reconocimiento de este derecho superiores al 90%; por último, las “Financieras y de seguros” no aparecen en el año 2010, pero en 2014 y 2018 sí lo hacen, perfilándose como una rama que garantiza este derecho.

2.2.2. Rebajo por seguro social: un período de estancamiento

En este apartado se realiza una aproximación a la cobertura de seguro social por trabajo. Recuérdese que el seguro social representa un derecho y una obligación, estipulada en el artículo 22 de la Ley 17, la cual permite el acceso a los regímenes de Invalidez, Vejez y Muerte y de Enfermedad y Maternidad.

A continuación, se observan los porcentajes de cumplimiento a nivel nacional y a lo interior del sector:

Cuadro 13
Porcentaje de cumplimiento del seguro social a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	29,4%	29,2%
2014	28,8%	27,4%
2018	28,8%	27,8%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

Según lo anterior, los porcentajes no han variado significativamente en los tres años de estudio, principalmente en el plano nacional. En el año 2014, el sector terciario vio una mejoría leve que fue mayor a la experimentada a nivel nacional. Empero, si se analiza el año 2018, los porcentajes nacionales y del sector se estancan respecto de 2014.

A continuación, se presentan un cuadro relacionado a la cobertura del aseguramiento en las ramas del sector terciario, con el fin de identificar cuáles actividades del sector servicios se han visto más afectadas en cuanto a este rubro.

Cuadro 14
Costa Rica: Porcentaje de personas con rebajos por seguro social, por rama de actividad del sector terciario, años 2010-2018

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comercio y reparación de vehículos	71,1	28,9	74	26	75,1	24,9	100
Transporte y almacenamiento	68	32	58,5	41,5	63,6	36,4	100
Alojamiento y servicio de comidas	66,3	33,7	65,6	34,4	67,3	32,7	100
Información y comunicaciones	-	-	87,7	12,3	93,3	6,7	100
Actividades financieras y de seguros	96,2	3,8	97	3	97,3	2,7	100
Actividades inmobiliarias	77,1	22,9	63	37	77,2	22,8	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	71,1	28,9	82,3	17,7	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	80,5	19,5	82,5	17,5	100
Administración pública y seguridad social	98,2	1,8	98	2	98,8	1,2	100
Enseñanza	92,1	7,9	93	7	92,5	7,5	100
Atención de la salud y asistencia social	93	7	94,7	5,3	90,2	9,8	100
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	59,7	40,3	49,3	50,7	100
Otras actividades de servicios	57,3	42,7	55,4	44,6	55,9	44,1	100
Hogares como empleadores	12,7	87,3	16,9	83,1	15,3	84,7	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	85,9	14,1	92,2	7,8	100	0	100

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Los “Hogares como empleadores” aparecen de nuevo como la actividad más desprotegida, con porcentajes de incumplimiento que superan en los tres años el ochenta por ciento. Seguidamente, la rama “Otros servicios” se mantiene en los tres momentos definidos con un porcentaje de incumplimiento mayor al 40%, mientras que “Transporte y almacenamiento” también destaca en ellos con porcentajes superiores al 30%.

Asimismo, en el año 2010 la categoría “Alojamiento y servicio de comidas” evidenció un porcentaje mayor a 30, aunque en los siguientes años estudiados no figura entre las ramas con la afectación más alta. Por su parte, las actividades “Artísticas, recreativas y de entretenimiento” destacan, siendo el segundo más alto del 2018, solo superado por los “Hogares como empleadores”.

En cuanto a las ramas donde se presenta mayor aseguramiento son la “Administración Pública y defensa” (en 2010, 2014 y 2018), las actividades “Financieras y de seguros” (los tres años) y los servicios de “Salud y asistencia social” (2010 y 2014).

Sumado a estos datos de la ENAHO, se encuentra el balance realizado por el MTSS, instancia que reportó durante el período 2010-2018 un total de 11496 casos relacionados al no aseguramiento de trabajadoras(es), lo cual representa un 12% del total de situaciones abordadas por la institución.

2.2.3. Diciembre sin aguinaldo: una aproximación al incumplimiento de este derecho

Como ya se había indicado en otro momento, el aguinaldo se considera un derecho, el cual se encuentra definido en las leyes 1835 y 2412, siendo un beneficio económico anual pagado en el mes de diciembre, equivalente al promedio salarial de los últimos doce sueldos ordinarios percibidos por la persona trabajadora.

En los siguientes párrafos, se contemplan los resultados que presenta la encuesta en los años analizados.

Cuadro 15
Porcentaje de incumplimiento del pago de aguinaldo a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	19,2%	16,7%
2014	22,8%	22,6%
2018	21,7%	19,2%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

En cuanto a los datos nacionales, en el 2014 se evidencia un incremento del no pago de aguinaldo de 3,6 puntos porcentuales respecto de 2010; seguidamente, en comparación con 2014, se experimenta un leve descenso de 1,1 p.p.

Por su parte, el sector terciario no experimenta un comportamiento distinto, pues se reitera un incremento respecto de 2010, solo que más pronunciado que el experimentado a nivel nacional, pues aumentó en 5,9 puntos porcentuales; asimismo, en comparación con el 2014, también se da una disminución en el porcentaje de no pago (de 3,4 p.p.). Sin embargo, dicha recuperación no le permite al sector alcanzar el porcentaje de cumplimiento que presentó durante el año 2010.

Empero, este panorama no es totalmente negativo. Como se verá, el aguinaldo es de los derechos menos vulnerados, si se comparan con los examinados en este apartado.

Ahora bien, si se analiza las ramas de actividad, se puede verificar que existen grupos con porcentajes más acentuados, tal y como se plasma en el siguiente cuadro:

Cuadro 16
Costa Rica: Porcentajes de disfrute de aguinaldo por rama de actividad del sector terciario, según año 2010, 2014 y 2018

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comercio y reparación de vehículos	82,6	17,4	79,4	20,6	82	18	100
Transporte y almacenamiento	81,7	18,3	68,8	31,2	71,6	28,4	100
Alojamiento y servicio de comidas	77	23	78,2	21,8	78,4	21,6	100
Información y comunicaciones	-	-	88,3	11,7	92,8	7,2	100
Actividades financieras y de seguros	95,6	4,4	95,8	4,2	96,6	3,4	100
Actividades inmobiliarias	85,7	14,3	77	23	77	23	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	82,4	17,6	88	12	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	81	19	84,7	15,3	100
Administración pública y seguridad social	98,3	1,7	97,1	2,9	97,7	2,3	100
Enseñanza	95	5	94	6	94	6	100
Atención de la salud y asistencia social	97,5	2,5	93,3	6,7	90,8	9,2	100
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	63,8	36,2	61,5	38,5	100
Otras actividades de servicios	72,5	27,5	70,2	29,8	64,2	35,8	100
Hogares como empleadores	56,3	43,7	47,5	52,5	51	49	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	85,8	14,2	92,2	7,8	90,2	9,8	100

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Como se ha visto en los casos anteriores, la rama de “Hogares como empleadores” continúa siendo la más afectada. Empero, es importante subrayar que el pago del aguinaldo es el derecho que menos se les incumple a las y los trabajadores de esta actividad, si se compara con los otros derechos indagados.

Por otro lado, las ramas de “Otras actividades de servicios” y “Artísticas, recreativas y de entretenimiento” reaparecen como las categorías con mayor afectación, con porcentajes mayores al 25% en los años analizados.

Sumado a estas actividades, se observan dos casos, el de “Alojamiento y servicio de comidas”, cuyo porcentaje resalta únicamente en el año 2010, y el de “Transporte y Almacenamiento”, cuyo dato de incumplimiento resalta en 2014, no solo por encontrarse entre las tres primeras ramas con mayor afectación, sino también por el aumento de 12,9 p.p. respecto de 2010.

Las ramas “Administración Pública y defensa”, “Financieras y de seguros”, “Enseñanza” y “Salud y asistencia social” han tenido una situación mucho más favorable, pues sus porcentajes de no pago de aguinaldo han estado muy por debajo de los datos del país y el sector.

Por último, la revisión de los reportes de infraccionalidad 2010-2018 del MTSS identifican un total de 2720 casos de no pago de aguinaldo, sin embargo, apenas representan un 3% de las situaciones atendidas por la institución.

2.2.4. Un trabajo sin descanso: la situación del pago de días por vacaciones

En el artículo 153 y 157 del Código de Trabajo se garantiza el derecho a vacaciones remuneradas. Para efectos de verificar su cumplimiento, la ENAHO contabiliza no solo las personas que efectivamente tienen derecho a vacaciones pagas, sino también aquellas categorías laborales que no cuentan con este derecho pero que se les reconoce monetariamente los días correspondientes (mediante un pago doble).

Con relación a este derecho, la ENAHO arroja lo siguiente:

Cuadro 17
Porcentaje de incumplimiento del pago de vacaciones a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	26%	23,5%
2014	28,3%	25,3%
2018	28%	25,3%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

En el plano nacional, el porcentaje de personas que no cuentan con este derecho aumenta en 2,3 puntos porcentuales en comparación con el año 2014; posteriormente, en el año 2018, se da una muy leve reducción de 0,3 p.p. respecto de 2014. Según lo anterior, se contempla cómo en el primer escenario crece el incumplimiento, para posteriormente en el segundo estancarse.

Por su parte, con sus respectivos matices, el sector tiene un comportamiento casi idéntico. La principal diferencia que se presenta es que el porcentaje de no reconocimiento es menor al observado a nivel nacional, oscilando entre 2,5 y 3 p.p. por debajo de los números a nivel país.

En concordancia con estos datos, se observa que los porcentajes de incumplimiento desincentivan a la persona trabajadora de tomar un período de vacaciones y le obligan a no contar con un período de descanso.

En otro orden de cosas, interesa conocer cuáles son los casos particulares que destacan a lo interno del sector terciario. En el siguiente cuadro, se presentan los porcentajes de cumplimiento para cada una de las ramas de actividad de este sector.

Cuadro 18
Costa Rica: Porcentaje de disfrute de vacaciones pagas por rama de actividad del sector terciario, años 2010, 2014 y 2018

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comercio y reparación de vehículos	76	24	75,1	24,9	76,3	23,7	100
Transporte y almacenamiento	74,5	25,5	63,8	36,2	64,8	35,2	100
Alojamiento y servicio de comidas	70,7	29,3	67,4	32,6	70,6	29,4	100
Información y comunicaciones	-	-	88,3	11,7	92,5	7,5	100
Actividades financieras y de seguros	93,3	6,7	93,4	6,6	96,5	3,5	100
Actividades inmobiliarias	79,6	20,4	72,5	27,5	70,7	29,3	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	77	23	82	18	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	76,7	23,3	80,7	19,3	100
Administración pública y seguridad social	96,5	3,5	95,9	4,1	97,4	2,6	100
Enseñanza	92,5	7,5	92	8	91,6	8,4	100
Atención de la salud y asistencia social	94,1	5,9	92,8	7,2	88	12	100
Arte, entretenimiento y recreación	-	-	59,8	40,2	58,7	41,3	100
Otras actividades de servicios	66,8	33,2	63,3	36,7	54,3	45,7	100
Hogares como empleadores	36,5	63,5	31,7	68,3	31,5	68,5	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	98,3	1,7	92,2	7,8	100	0	100

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Como ya se ha visto con los derechos previamente investigados, en este caso reinciden las ramas de “Hogares como empleadores”, “Otras actividades de servicios” y “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas”, con porcentajes de incumplimiento que oscilan entre el 30% y el 70%.

En cuanto a las actividades con un mayor cumplimiento, se perfilan las siguientes: “Administración Pública”, “Financieras y de Seguros”, “Órganos extraterritoriales” y “Atención de la salud y asistencia social”, con porcentajes de pago de vacaciones mayores al 90% (a excepción de la última, pues su porcentaje de cumplimiento en 2018 fue de 88%).

Para finalizar el análisis de este derecho, se revisan los datos de la inspección laboral del MTSS. Según esta instancia, entre 2010 y 2018 se reportaron 1628 casos de incumplimiento de este derecho, sin embargo, apenas representó un 1,7% de las situaciones atendidas.

2.2.5. ¿Y si tengo un accidente en el trabajo? El seguro por riesgos de trabajo

Este derecho se encuentra resguardado en los artículos 193 y 201 del Código de Trabajo, estableciéndose como obligación de la empresa el pago del seguro de riesgos de trabajo del INS en favor de la persona trabajadora, ante eventuales accidentes o enfermedades laborales. Si esto se incumple, el patrono deberá cubrir por completo los gastos relacionados a la atención médica de su empleada o empleado.

En las siguientes líneas, se delinear los principales hallazgos en relación a este derecho.

Cuadro 19
Porcentaje de incumplimiento del pago de seguro por riesgos de trabajo a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	32,9%	32,9%
2014	35,7%	34,8%
2018	34,1%	33,3%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

A nivel nacional, en el 2014 se visualiza una acentuación de la no cobertura, incrementándose en 2,8 puntos porcentuales; seguidamente, en el 2018 se experimenta una leve reducción del incumplimiento respecto de 2014 (1,6 p.p.). De manera análoga, en el sector

servicios, durante 2014, se da un incremento de 1,9 p.p. en comparación con 2010, mientras que en 2018 se presenta una pequeña disminución de 1,5 p.p. respecto de 2014.

Lo que sí es importante subrayar con este derecho es que los porcentajes de incumplimiento, tanto a nivel nacional como en el sector, son mayores a los hasta el momento vistos. Siguiendo estas estadísticas, se puede afirmar que es uno de los derechos con mayor vulneración.

En otro orden de ideas, es necesario efectuar una aproximación al estado de la cobertura de este seguro en las ramas de actividad.

Cuadro 20
Costa Rica: Porcentaje de cobertura por seguro de riesgos de trabajo por rama de actividad del sector terciario, años 2010, 2014 y 2018

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comercio y reparación de vehículos	66,4	33,6	64,5	35,5	69,4	30,6	100
Transporte y almacenamiento	69,4	30,6	56,9	43,1	63	37	100
Alojamiento y servicio de comidas	58,8	41,2	57,8	42,2	62,9	37,1	100
Información y comunicaciones	-	-	81,1	18,9	85,1	14,9	100
Actividades financieras y de seguros	87,7	12,3	84,8	15,2	88,9	11,1	100
Actividades inmobiliarias	74,7	25,3	62,6	37,4	63	37	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	66,6	33,4	74,6	25,4	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	72	28	76,9	23,1	100
Administración pública y seguridad social	91,9	8,1	90,2	9,8	90,9	9,1	100
Enseñanza	84,7	15,3	80,5	19,5	84,6	15,4	100
Atención de la salud y asistencia social	91,1	8,9	86,8	13,2	82	18	100
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	51,9	48,1	50,3	49,7	100
Otras actividades de servicios	55,6	44,4	49,4	50,6	50,8	49,2	100
Hogares como empleadores	14,1	85,9	17	83	14,5	85,5	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	85,9	14,1	92,2	7,8	77,2	22,8	100

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

En los gráficos se constata nuevamente a los “Hogares como empleadores” como una actividad con una alta desprotección, pues los porcentajes de no cobertura superan el 80%, asimismo, resalta el hecho de que los porcentajes de no cumplimiento en esta rama son hasta 50 p.p. mayores a los nacionales y del sector.

Por otro lado, reaparecen las ramas “Otros servicios” y “Artísticas, recreativas y de entretenimiento” con altos porcentajes de no cobertura, que además superan entre diez y quince puntos porcentuales los nacionales y del sector servicios en los años revisados.

Respecto a las ramas que más garantizan la cobertura a sus trabajadores y trabajadoras, se halla a la “Administración pública y defensa” (en los tres años analizados), las actividades “Financieras y de seguros” (en 2010 y 2018) y las de “Salud y asistencia social” (2010 y 2014). No obstante, llama la atención cómo estas, siendo las de mayor cumplimiento, tienen aún porcentajes significativos de personas sin este seguro (mayores al 10%).

Por último, en los reportes de inspección del MTSS este aspecto es de relevancia, pues se registran 13179 casos de no aseguramiento, que en números relativos reflejan cerca de un 14% de los casos totales, lo cual resalta al seguro de riesgos de trabajo como uno de los derechos que reporta mayor incumplimiento.

2.2.6. Pago de horas extra: ¿un privilegio del 50%?

El pago de horas extra o el reconocimiento de jornada extraordinaria, está establecido en los artículos 105 y 139 del Código de Trabajo. Está debe ser remunerada, según la legislación, con un cincuenta por ciento más (en otras palabras, la hora extraordinaria se calcula a una tasa de 1,5 veces la hora ordinaria).

Con relación a este derecho, se registra el siguiente comportamiento:

Cuadro 21
Porcentaje de incumplimiento de pago de horas extra a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	46,4%	48,5%
2014	48,1%	49%
2018	47,8%	48,6%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

A nivel nacional, se identifica uno de los porcentajes más altos de incumplimiento entre todas las variables analizadas. En una condición parecida, aunque más acentuada, se encuentra el sector terciario, pues llama la atención cómo el porcentaje, no solo es más alto que a nivel nacional, sino que no ha sufrido mayor variación en los tres momentos contemplados.

A partir de ambos escenarios, se puede vislumbrar que el pago de horas extras constituye el ‘*talón de Aquiles*’ del mercado laboral costarricense, pues no solo es el derecho más irrespetado, sino que también los porcentajes de incumplimiento son tan altos que aproximadamente la mitad de la población asalariada recibe el pago correspondiente por las horas extraordinarias laboradas.

Si se analiza, por otro lado, las estadísticas de infraccionalidad del MTSS identifican un total de 10994 casos, los cuales representan un 11,5% del total abordado por la inspección laboral. Si bien el porcentaje es mucho menor al que refleja la encuesta, es importante aclarar que este aspecto se encuentra entre los cinco que reportan mayor grado de infracción, por lo que se denota su centralidad dentro de las problemáticas vivenciadas por la población asalariada.

Regresando de nuevo a la ENAHO, el análisis de las ramas de actividad permite visualizar un escenario muy problemático, así como se establece en el próximo cuadro:

Cuadro 22
Costa Rica: Porcentaje de reconocimiento de horas extra por rama de actividad del sector terciario, años 2010, 2014 y 2018

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comercio y reparación de vehículos	57,5	42,5	56,3	43,7	58,3	41,7	100
Transporte y almacenamiento	54,2	45,8	50,4	49,6	49,3	50,7	100
Alojamiento y servicio de comidas	52,8	47,2	54,6	45,4	57,2	42,8	100
Información y comunicaciones	-	-	65,1	34,9	65,2	34,8	100
Actividades financieras y de seguros	70,2	29,8	59,7	40,3	63,2	36,8	100
Actividades inmobiliarias	59,2	40,8	55,6	44,4	48,3	51,7	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	50,6	49,4	56,3	43,7	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	62,4	37,6	63,7	36,3	100
Administración pública y seguridad social	62,8	37,2	60	40	63,7	36,3	100
Enseñanza	34,6	65,4	44,5	55,5	39	61	100
Atención de la salud y asistencia social	77	23	75,5	24,5	69,6	30,4	100
Artísticas, entretenimiento y recreativas	-	-	44,4	55,6	43	57	100
Otras actividades de servicios	49,6	50,4	40,8	59,2	43	57	100
Hogares como empleadores	22,7	77,3	17,4	82,6	19,3	80,7	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	42,6	57,4	84,3	15,7	89,4	10,6	100

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Exceptuando la rama de “Órganos extraterritoriales”, cuyos porcentajes de incumplimiento se han mantenido por debajo de 15% en 2014 y 2018, todas las demás ramas tienen porcentajes superiores al 20%.

Llama la atención el caso de la rama “Administración Pública”, pues de manera consistente ha aparecido como la rama que más cumple con los derechos aquí analizados, no obstante, solo en el año 2010 apareció entre las primeras tres ramas con mejor situación. Otro caso que reviste de interés es el de la rama “Información y comunicaciones”, la cual ha destacado en el 2014 y 2018 como las ramas con mayor cumplimiento (a pesar de contar con 35% de personas sin el reconocimiento de horas extra en 2014 y 2018).

Destaca también el caso de las actividades de “Atención de la salud y asistencia social”, pues a pesar de no tener un desempeño tan positivo como el de los “Órganos Extraterritoriales”, aparece de manera consistente en los 3 años indagados como una rama con un cumplimiento del pago de horas extra superior al dato del sector.

Ahora bien, una aproximación a las ramas más desprotegidas permite identificar los ya recurrentes casos de los “Hogares como empleadores” (con porcentajes arriba del 75%), el de los “Otros servicios” y el de las actividades “Artísticas, recreativas y de entretenimiento” (ambas con 57% en 2018). Sin embargo, a estas ramas vulnerabilizadas se suma la situación de la actividad de “Enseñanza”, la cual tiene porcentajes de incumplimiento que superan el 50 y hasta el 60 por ciento.

En síntesis, es menester indagar cuáles son los elementos estructurales o coyunturales que explican los porcentajes aquí contemplados, pues ellos han denotado una grave situación, no solo a nivel nacional sino también en el sector servicios.

2.3. El panorama de las condiciones laborales para la población trabajadora independiente

2.3.1. Trabajo independiente ¿se puede hablar de su crecimiento en el país?

En el diseño de la presente investigación, se ha considerado como un elemento importante tomar el pulso al fenómeno del autoempleo, bajo la forma del trabajo independiente. Para este fin, se analiza la composición del sector según la variable “Posición en el empleo”, para así identificar tendencias respecto a este particular.

A nivel nacional, se contempla que:

Cuadro 23
Costa Rica, porcentaje de personas según posición de empleo (2010, 2014, 2018)

	2010	2014	2018
Asalariadas	76,2%	76,6%	76,9%
Independientes	23,8%	23,4%	23,1%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

A partir del cuadro anterior, se identifica que el conjunto de personas que laboran por cuenta propia, en términos porcentuales se ha mantenido sin mayor variación en los tres años abordados, superando los veinte puntos porcentuales. Este hallazgo es particular, pues la tendencia a nivel latinoamericano es el incremento porcentual del trabajo por cuenta propia frente al asalariado, no obstante, el porcentaje no deja de ser significativo, en tanto alrededor de una de cada cinco personas se cataloga como trabajadora independiente.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro, el cual resume la situación en el sector servicios:

Cuadro 14
Porcentaje de personas ocupadas en el sector terciario según posición en el empleo, años 2010, 2014 y 2018.

Posición en el empleo principal	Año		
	2010	2014	2018
Asalariado de empresa	10,4	9,8	11
Asalariado de empresa o institución	67,2	67,6	67,6
<i>Subtotal asalariados</i>	77,6	77,4	78,6
Auxiliar no remunerado ^a	0,8	0,5	0,7
Empleadora ^b	3,5	4,3	3,5
Cuenta propia ^c	18,1	17,8	17,2
<i>Subtotal independientes</i>	22,4	22,6	21,4

a/ El INEC contabiliza a las personas auxiliares no remunerados como parte del sector independiente, al apoyar las labores de las y los trabajadores por cuenta propia.

b/ Se trata de personas ocupadas independientes que contratan personal de manera permanente.

c/ Personas ocupadas que no contratan personal o que solo lo hacen ocasionalmente o por la temporada.

Fuente: elaboración propia con datos suministrados por INEC 2010, 2014 y 2018. Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

En términos generales, el sector tiene un comportamiento similar en cuanto a la proporción de personas asalariadas e independientes, aunque sobresale una ligera disminución porcentual en el segundo grupo. Asimismo, se puede notar que las tres categorías que componen el trabajo independiente no varían significativamente sus porcentajes en los tres años.

Esta vista general nos permite concluir que no se ha dado un aumento del trabajo por cuenta propia en detrimento del trabajo asalariado, aunque en términos absolutos mantenga su crecimiento. No obstante, si se desagrega el análisis –tal como se ha hecho hasta ahora- por ramas de actividad, se puede obtener una perspectiva más pormenorizada.

En seguida, se presenta el siguiente cuadro síntesis:

Cuadro 25
Costa Rica: Porcentaje de personas ocupadas según ramas de actividad del sector terciario y por posición en el empleo, años 2010, 2014 y 2018.

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	A ¹	I ²	A	I	A	I	
Comercio y reparación de vehículos	61,8	38,2	64,6	35,4	65,9	34,1	100
Transporte y almacenamiento	66,8	33,2	57,8	42,2	60,5	39,5	100
Alojamiento y servicio de comidas	75,9	24,1	79,7	20,3	77,6	22,4	100
Información y comunicaciones	-	-	88,5	11,5	93,7	6,3	100
Actividades financieras y de seguros	96,3	3,7	97,8	2,2	95,5	4,5	100
Actividades inmobiliarias	69,8	30,2	60,2	39,8	70,1	29,9	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	55,8	44,2	67,7	32,3	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	82,6	17,4	84,7	15,3	100
Administración pública y seguridad social	100	0	100	0	100	0	100
Enseñanza	96	4	96,2	3,8	94,3	5,7	100
Atención de la salud y asistencia social	91,5	8,5	89,2	10,8	89,3	10,7	100
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	60,4	39,6	66,8	33,2	100
Otras actividades de servicios	59,3	40,7	38,8	61,2	37,6	62,4	100
Hogares como empleadores	100	0	100	0	99,8	0,2	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	100	0	100	0	100	0	100

1/ Contempla las categorías “asalariado de empresa o institución” y “asalariado de hogar privado”

2/ Incluye las categorías “cuenta propia”, “empleador” y “auxiliar no remunerado”.

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

El anterior cuadro es revelador, en la medida en que devela cómo, a pesar de que en términos globales no ha aumentado significativamente el autoempleo, hay ciertas actividades donde este ha venido en franco aumento. Llamam atención los casos de “Transporte y almacenamiento” y de las “Otras actividades de servicios”, pues no solo tienen los porcentajes más altos de cuentapropistas, sino que también se ha dado una disminución importante del porcentaje de asalariados.

Por otro lado, se observa el caso de las actividades profesionales, las cuales, en sentido contrario, han aumentado su porcentaje de personas asalariadas (en 11,9 p.p.). Una situación similar vivencia “Información y comunicaciones”, pues ha aumentado en alrededor de 10 p.p.

Las ramas con menor trabajo independiente son evidentemente aquellas cuya naturaleza hace que no puedan existir trabajadores por cuenta propia, tal como sucede en la Administración Pública y en los Órganos Extraterritoriales, pues responden a la gestión pública de un país o la de un organismo internacional. En el caso de los “Hogares como empleadores”, por definición, prácticamente la totalidad de estas personas son catalogadas como “asalariadas”, al tener como empleador a uno o varios hogares particulares.

Excluyendo estos casos, las categorías “Enseñanza”, “Atención de la salud y asistencia social” y “Financieras y de seguros” son las que presentan el menor porcentaje de personas que laboran de manera independiente.

2.3.2. La estabilidad del negocio: implicaciones para el trabajo independiente

En esta variable, según la ENAHO, se busca dar cuenta del grado de estabilidad o continuidad del trabajo de las personas ocupadas de manera independiente. Ante esta, se logra determinar que las actividades de este sector de la población ocupada tienen una permanencia en el tiempo, siendo pocos los casos de negocios ocasionales o temporales. No obstante, como se observa en seguida, este porcentaje de actividades estables viene en disminución, si se compara con el año 2010.

Cuadro 26
Porcentaje de estabilidad del negocio a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	91%	92,6%
2014	88,8%	89,5%
2018	88,9%	89,4%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

Ahora, es importante determinar a través de los años cuales son las actividades del sector servicios que cuentan con mayor y menor estabilidad del negocio, datos con lo cual se permitirá identificar a aquellas actividades más vulnerabilizadas, al no encontrar un ingreso estable

Cuadro 27
Porcentaje en la estabilidad del negocio, según actividad del sector servicios, por año 2010, 2014 y 2018.

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	Permanente	Otro	Permanente	Otro	Permanente	Otro	
Comercio y reparación de vehículos	94,9	5,1	93,2	6,8	92,1	7,9	100
Transporte y almacenamiento	87,9	12,1	92,2	7,8	94,3	5,7	100
Alojamiento y servicio de comidas	95,5	4,5	95,7	4,3	92,3	7,7	100
Información y comunicaciones	-	-	84,4	15,6	100	0	100
Actividades financieras y de seguros	100	0	83,8	16,2	100	0	100
Actividades inmobiliarias	92,6	7,4	100	0	100	0	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	93,9	6,1	92,3	7,7	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	75,3	24,7	85,1	14,9	100
Administración pública y seguridad social	-	-	-	-	-	-	100
Enseñanza	85	15	81	19	81,1	18,9	100
Atención de la salud y asistencia social	93,2	6,8	93	7	90,6	9,4	100
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	85,4	14,6	89,2	10,8	100
Otras actividades de servicios	82,6	17,4	78,2	21,8	76,1	23,9	100
Hogares como empleadores	-	-	-	-	100	0	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Con este cuadro, se permite identificar diversas situaciones respecto a las personas trabajadoras independientes; primeramente, es posible visualizar que las actividades de intermediación financiera mantienen una estabilidad en el negocio de manera permanente, presentándose a través de los años en estudio, el 100%.

Junto a esta, también se destacan para los años 2014 y 2018, las actividades profesionales, científicas y técnicas, junto a las actividades inmobiliarias.

Caso contrario, se logra visualizar que si bien para el año 2010, las actividades en torno a transporte, almacenamiento y comunicaciones y, actividades de comercio y reparación automotriz, ocupaban un espacio de negocios permanentes, estas cifras desaparecen para los años posteriores.

En cuanto a los negocios con menor estabilidad en el negocio, se denota que actividades como enseñanza u otras actividades de servicios, son las que de manera recurrente entre las personas independientes tienen menor estabilidad. Alcanzando porcentajes entre los tres períodos en estudio.

Por su parte, resulta interesante observar cómo el sector de hotelería y servicios de restaurante, en el año 2010, representan un porcentaje con menor estabilidad, no obstante, visualizando el gráfico anterior, para el año 2014, se reporta que alcanza estabilidad en los negocios; presentándose en ambos años con resultados opuestos y variantes. Y para el año 2018, no aparece en ningún extremo, ni como uno de los negocios con mayor estabilidad, ni menor estabilidad. ¿Qué ha pasado entonces con esta actividad en el sector servicios?

2.3.3 Asignación de salario ¿una posibilidad para las personas trabajadoras independientes?

En cuanto a la asignación de salario, según la ENAHO 2018, esta variable encuentra sustento en aquellos negocios que llevan una contabilidad formal; con esta segunda arista en estudio se busca analizar si la persona asigna un sueldo independiente formal por su mano de obra en la actividad productiva. Ante esta variable se reporta a nivel nacional

Cuadro 28
Porcentaje de asignación de salario a nivel nacional y en el sector servicios (2010, 2014, 2018)

	NACIONAL	SECTOR
2010	40,5%	37,9%
2014	32,4%	31,7%
2018	37%	34,4%

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018).

Se muestra que el balance de porcentajes tanto a nivel nacional como sectorial, ha seguido una lógica similar, con un rango de porcentajes que median el 30% a través de los años.

Se vislumbra así cómo es mayor el porcentaje de personas que no se asignan un sueldo formal, constituyéndose un factor de vulnerabilidad para las personas trabajadoras independientes.

Ahora, siguiendo la lógica de análisis, es importante visualizar cuáles son las actividades del sector servicios y negocios independientes que menor asignación de sueldo formal, y quienes mayor.

Cuadro 29
Porcentaje de asignación de salario, según actividades del sector servicios por año.

SECTOR TERCIARIO	2010		2014		2018		TOTAL POR AÑO
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comercio y reparación de vehículos	41,6	58,4	33,1	66,9	34,8	65,2	100
Transporte y almacenamiento	67,3	32,7	30	70	26,2	73,8	100
Alojamiento y servicio de comidas	29,4	70,6	22,3	77,7	32,1	67,9	100
Información y comunicaciones	-	-	28,6	71,4	58	42	100
Actividades financieras y de seguros	39,9	60,1	24,7	75,3	73,8	26,2	100
Actividades inmobiliarias	26,2	73,8	32	68	25,3	74,7	100
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	36,7	63,3	32	68	100
Servicios administrativos y de apoyo	-	-	51,7	48,3	48,9	51,1	100
Administración pública y seguridad social	-	-	-	-	-	-	100
Enseñanza	70,1	29,9	35,2	64,8	70	30	100
Atención de la salud y asistencia social	27,3	72,7	19,5	80,5	29,9	70,1	100
Artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	22,9	77,1	22	78	100
Otras actividades de servicios	61,6	38,4	27	73	28,7	71,3	100
Hogares como empleadores	-	-	-	-	-	-	100
Organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Desde esta variable, se observa como tendencia que, dentro de los negocios independientes, la actividad en enseñanza es la que suele asignarse un salario formal de los ingresos que obtienen, respondiendo de igual manera a la tendencia en el último año en estudio, las actividades relacionadas a información y comunicaciones y actividades financieras y de seguros, suelen de igual manera, asignarse un salario formal. Por su parte, se denota nuevamente el debilitamiento del sector transporte y almacenamiento, el cual para el año 2010, mostraba adjudicarse un salario, pero este porcentaje disminuye en los años posteriores, haciéndolo desaparecer de la escala de actividades que más se asignan salario.

Respecto a las actividades que menos se asignan salario, resulta de importancia identificar y replicar la síntesis del cuadro anterior, si bien el sector de transporte y almacenamiento para el 2010, representaba una actividad con altos porcentajes en la asignación de salarios, para el 2018, aparece en el gráfico como una de las actividades que menos se asigna salario formal.

Junto a estas, destacan en el último año las actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas. Además, nuevamente aparece el sector de hotelería y restaurantes en los años 2010 y 2014, esta vez, mostrándose como una de las actividades que menos se asigna un sueldo formal, no obstante, desaparece de la vista para el año 2018.

2.4. Condiciones de las personas empleadas pertenecientes a grupos sociales vulnerabilizados: un primer abordaje.

En este sub-apartado, interesa analizar el cumplimiento de los derechos laborales, ya no desde su segmentación por rama de actividad, sino desde los rasgos de las personas trabajadoras que se asocian con una mayor vulnerabilidad. Para este efecto, se indagará la situación por género, edad, zona de residencia, condición migratoria, credenciales educativas y tamaño de la unidad económica, esto a través del cumplimiento de una selección de tres derechos laborales: el aguinaldo (el de mayor cumplimiento), el pago de la jornada extraordinaria (el de menor cumplimiento) y el seguro social (el más utilizado en las mediciones de empleo informal), esto en concordancia con los datos del 2018.

A partir de los hallazgos aquí obtenidos, se presenta en el siguiente capítulo una problematización, la cual apunta a no solo constatar determinadas tendencias, sino también a articular una explicación exploratoria, que permita delinear nuevas posibilidades de investigación e interpretación.

En las siguientes líneas, se despliegan los elementos que serán sometidos a examen.

2.4.1. Una mirada a la vulneración de los derechos laborales de las mujeres

Según los estudios realizados por la OCDE (2017), en Costa Rica el empleo informal tiene un comportamiento diferente, según se trate de un trabajador o una trabajadora, es decir, por género. En consecuencia, las mujeres experimentan una mayor vulnerabilidad, al presentar mayores niveles de informalidad. Por ende, se analiza el pago del aguinaldo en el sector, desde la variable ‘Sexo’:

Cuadro 30
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaron de aguinaldo según sexo, Año 2018

Disfruta aguinaldo	Sector	Hombres	Mujeres
Sí	80,8	83,4	78,2
No	19,2	16,6	21,8
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

El aguinaldo, según los datos, se les cumple más a los hombres que a las mujeres, existiendo una brecha de 5,2 p.p. entre hombres y mujeres, y de 2,6 entre el porcentaje promedio del sector y el de las trabajadoras. A pesar de que hay una diferencia significativa, que denota una inequidad, existen otras variables donde las diferencias son aún más notorias. En seguida, se estudia el caso del pago de horas extra:

Cuadro 31
Porcentaje de personas asalariadas que reciben pago por horas extraordinarias según sexo, año 2018.

Pago de horas extra	Sector	Hombres	Mujeres
Sí	51,4	57	46
No	48,6	43	54
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

En concordancia con lo anterior, se vislumbra que el incumplimiento del pago de horas extraordinarias en las mujeres es 5,4 p.p. mayor al porcentaje del sector y 11 p.p. mayor respecto de los hombres. Así pues, en este caso la brecha es más acentuada, si se compara con la vista en el caso del aguinaldo. A continuación, se adiciona una variable más al examen:

Cuadro 32
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaron de rebajos por seguro social según sexo, año 2018.

Rebajo por seguro social	Sector	Hombres	Mujeres
Sí	72,2	78,3	66,1
No	27,8	21,7	33,9
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

En este particular, se constata nuevamente una afectación mayor y diferenciada en el caso de las mujeres, pues sus porcentajes de incumplimiento son un 6,1 p.p. mayores al del sector y 12,2 p.p. al de los hombres. En consecuencia, resulta evidente que en los tres casos analizados (y en este con mayor fuerza) es posible observar cómo a las mujeres trabajadoras se les priva en mayor medida de sus derechos, si se compara con los hombres, quienes a pesar de también ver vulnerados sus derechos, tienen un panorama relativamente más favorable.

2.4.2. Edad e informalidad: la vulnerabilidad de las personas jóvenes y adultas mayores

De acuerdo a la OCDE (2017), la edad de las personas se encuentra relacionada a la informalidad del trabajo: es especialmente mayor entre los más jóvenes (15-24 años) y entre los de mayor edad (55 o más). En consecuencia, es menester investigar cuál es el comportamiento de las personas con trabajos precarios en el sector terciario, según su edad. Se comienza el análisis con la variable ‘Disfrute de aguinaldo’:

Cuadro 33
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan de aguinaldo según grupo de edad, año 2018.

Disfruta de aguinaldo	Sector	15-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	65 o más
Sí	80,8	72,8	83,3	84,1	83,1	77,9	57,8
No	19,2	27,2	16,7	15,9	16,9	22,1	42,2
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

Según el cuadro anterior, los porcentajes de no pago son mayores en los extremos de los grupos de edad, tal y como lo señaló la OCDE (2017). Sin embargo, las personas de 65 años o más son las más vulnerabilizadas, pues su porcentaje de incumplimiento es 23 p.p. mayor al del sector como un todo. Asimismo, la brecha es aún más grande si se compara la situación de este grupo respecto con las personas de 35-44 años (grupo con menor afectación).

A continuación, se ve el caso del pago de jornada extraordinaria:

Cuadro 34
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan del pago de horas extraordinarias según grupo de edad, año 2018.

Pago de horas extra	Sector	15-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	65 o más
Sí	51,4	56	58	50,8	47,8	41,8	24,1
No	48,6	44	42	49,2	52,2	58,2	75,9
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

A diferencia del recuadro anterior, la tendencia de ‘afectación de los extremos’ no se replica; por un lado, las personas más jóvenes (entre los 15 y 34 años) tienen porcentajes

inferiores a los del sector; por el otro, las de más de 45 años son las que ven más incumplido este derecho. Es particularmente grave la situación de quienes tienen más de 65 años, pues aproximadamente a 3 de cada 4 no se les reconoce el pago de horas extra.

En síntesis, para este particular, la tendencia apunta a un mayor incumplimiento a mayor edad. Por último, se analiza lo referente a los rebajos por concepto de seguro social:

Cuadro 35
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según grupo de edad, año 2018.

Rebajos por seguro social	Sector	15-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	65 o más
Sí	72,2	68,1	77,4	76,1	72,3	63,3	34,7
No	27,8	31,9	22,6	23,9	27,7	36,7	65,3
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

Para esta variable, se cumple la primera tendencia, relacionada a la ‘afectación de los extremos’, sin embargo, los porcentajes más altos se concentran en las personas con 55 años o más, situación semejante a la del derecho previamente estudiado.

2.4.3. ¿Rural es sinónimo de informal? Análisis por zona de residencia

En cuanto a esta variable, se divide a la población trabajadora en función de su zona de residencia, a saber, si es urbana o rural ¿por qué reviste de interés esta variable? Según Meehan (2018), en el año 2017 en el país la tasa de informalidad fue de 41%, no obstante, en la población rural superaba el 50%. Con este dato, se puede concluir que, desde la óptica de la informalidad o la precariedad laboral, las personas trabajadoras residentes en esta zona resultan altamente vulnerables.

En las siguientes líneas, se analizan las cuatro condiciones seleccionadas desde la óptica de la vulnerabilidad de este grupo. En primer lugar, se analiza el caso del disfrute de aguinaldo

Cuadro 36
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan de aguinaldo según zona de residencia, año 2018.

Disfruta aguinaldo	Sector	Urbano	Rural
Sí	80,8	82,4	73,4
No	19,2	17,6	26,6
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

Si se compara con el sector, el porcentaje de no pago de aguinaldo en la población rural es un 7,4 p.p. mayor, así como 9 p.p. más respecto de las y los trabajadores urbanos. Ahora, véase el caso del pago de horas extra:

Cuadro 37
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan del pago de horas extraordinarias según zona de residencia, año 2018.

Pago de horas extra	Sector	Urbano	Rural
Sí	51,4	52,9	44,7
No	48,6	47,1	55,3
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

En este, se observa que en la zona rural el incumplimiento es 6,7 p.p. mayor al sector y 8,2 p.p. mayor a la zona urbana. En concordancia con lo anterior, se vislumbra que la población rural ve más agravada la situación del no pago de este derecho.

Si se analiza el caso de la cobertura de seguro social, el escenario se repite, pero con condiciones más acentuadas:

Cuadro 38
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según zona de residencia, año 2018.

Rebajos por seguro social	Sector	Urbano	Rural
Sí	72,2	74,2	63,4
No	27,8	25,8	36,6
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014, 2018).

Las diferencias entre zona rural y el porcentaje del sector es de 8,8 p.p., y en comparación con la zona urbana es de 10,8 p.p. Entonces, se puede afirmar que el pago de seguro social a la persona trabajadora es inferior en la ruralidad, lo cual coloca a esta población en una condición de desprotección.

2.4.4. El análisis según condición migratoria

Según la OCDE (2017), las trabajadoras y trabajadores migrantes en Costa Rica representan el 12% de la fuerza laboral; se ven menos afectados por el desempleo, aunque las actividades en las cuales se insertan son altamente informales. Por esta razón, es menester aproximarse a esta variable, para así conocer cuál es la afectación de este grupo. A continuación, se observa la situación del pago de aguinaldo

Cuadro 39
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan de aguinaldo según condición migratoria, año 2018.

Disfruta aguinaldo	Sector	Población migrante
Sí	80,8	70,6
No	19,2	29,4
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

Por lo anterior, se puede afirmar que a las personas migrantes se les incumple en mayor medida de este derecho, pues el porcentaje de no pago es 10,2 p.p. mayor al del sector en su conjunto.

A continuación, se procede con la revisión de las estadísticas para las variables pago de horas extra y seguro social.

Respecto al pago de horas extra, se registra lo siguiente:

Cuadro 40
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan del pago de horas extraordinarias según condición migratoria, año 2018.

Pago de horas extra	Sector	Población migrante
Sí	51,4	41,9
No	48,6	58,1
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

Según la información presentada, el pago de horas extras es menor para la población trabajadora migrante, pues el porcentaje de personas que no reciben pago es 9,5 p.p. mayor al porcentaje del sector. Una situación aún más delicada se observa en la cobertura de seguridad social, tal y como se constata a continuación:

Cuadro 41
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaron del pago de horas extraordinarias según condición migratoria, año 2018.

Rebajos por seguro social	Sector	Población migrante
Sí	72,2	54,6
No	27,8	45,4
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

En este caso, se observa una de las diferencias más radicales, pues el porcentaje de personas sin seguro social por trabajo es de 17,6 puntos porcentuales mayor al promedio del sector servicios. Asimismo, casi a una de cada dos personas trabajadoras migrantes no se les cumple este derecho. Dado este escenario, es necesario problematizar este cumplimiento diferenciado de los derechos en este grupo en particular.

2.4.5. Educación ¿antídoto contra la informalidad?

La OCDE (2017) evalúa la educación como un elemento a considerar en el estudio de la informalidad. Estiman que las personas con menor escolaridad (menos que educación diversificada) tienen un porcentaje de empleo informal dos veces mayor (aprox. 40%) a aquellas personas con nivel universitario o terciario (20%). Por este motivo, se examina el papel que tienen las credenciales educativas en el cumplimiento de los derechos de las personas que se desenvuelven en el sector servicios. Se inicia el análisis con el disfrute del aguinaldo:

Cuadro 42
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan de aguinaldo según nivel de escolaridad, año 2018.

Disfruta aguinaldo	Sector	Primaria completa o menos	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Universitaria o más
Sí	80,8	68,6	72,7	82,8	92,3
No	19,2	31,4	27,3	17,2	7,7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

De este primer análisis se desprende que el nivel educativo tiene una gran influencia en el cumplimiento de este derecho. Quienes tienen secundaria incompleta o menos, tienen porcentajes mayores al dato del sector; por otro lado, quienes ostentan mejores credenciales educativas, es decir, secundaria completa o más, tienen porcentajes inferiores a este.

En el caso de las personas con menor escolaridad (primaria o menos), su porcentaje supera en 12,2 p.p. al del sector; quienes tienen títulos universitarios, por su parte, tienen un porcentaje de incumplimiento de 7,7, el cual es 11,5 p.p. menor al de los servicios.

A continuación, se presenta la situación del pago de horas extra, el cual, pese a contar con una situación similar, muestra algunas particularidades de interés:

Cuadro 43
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan de pago de horas extraordinarias según nivel de escolaridad, año 2018.

Pago de horas extraordinarias	Sector	Primaria completa o menos	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Universitaria o más
Sí	51,4	39,5	40,9	59,8	55,5
No	48,6	60,5	50,1	40,2	44,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

Lo destacable de este cuadro, en comparación con el anterior, es que el grupo de personas con título universitario no presenta el porcentaje de incumplimiento más bajo, sino su predecesor -las personas con secundaria completa-. Asimismo, se advierte también que incluso los grupos con mejor nivel de escolaridad tienen altos porcentajes de incumplimiento, lo cual subraya el hecho de que, en el caso de este derecho, la credencial educativa no se comporta como un factor que atenúe sustancialmente el incumplimiento, como en el caso precedente. Por último, véase el comportamiento de los rebajos por seguro social:

Cuadro 44
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan de rebajos por seguro social según nivel de escolaridad, año 2018.

Rebajo por seguro social	Sector	Primaria completa o menos	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Universitaria o más
Sí	72,2	50,5	62,4	75,7	90,5
No	27,8	49,5	37,6	24,3	9,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

En esta información resalta el significativo porcentaje de personas con primaria completa o menos que no están cubiertas por el seguro social (aproximadamente la mitad). En los otros rubros, se mantiene la tendencia de ‘a mayor nivel educativo, menor incumplimiento de este derecho’.

2.4.6. ¿A menor tamaño, mayor informalidad? Aproximación por tamaño de la empresa.

Existe consenso en la literatura sobre el tema del empleo informal respecto a que el tamaño de la empresa es una variable que explica una mayor o menor incidencia de condiciones laborales adversas (Mejía y Posada, 2007). El tamaño de una empresa, según el

MEIC (s.f.), se determina por la cantidad promedio de personas empleadas, el valor de sus ventas anuales netas y el valor de sus activos.

No obstante, a razón de que la encuesta no indaga a profundidad los dos últimos aspectos, se tomará como criterio de definición del tamaño únicamente la cantidad de personas empleadas. En esta línea, se clasifican como grandes empresas aquellas con 100 o más empleados, medianas aquellas con entre 30 y 100, pequeñas aquellas con entre 10 y 30, y micro las que cuenten con menos de 10 personas contratadas. A continuación, se analiza el disfrute de aguinaldo:

Cuadro 45
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutan de aguinaldo según el tamaño de empresa, año 2018.

Disfruta de aguinaldo	Sector	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sí	80,8	60,8	89	92,5	95,5
No	19,2	39,2	11	7,5	4,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

A primera vista, destaca que entre más grande sea la empresa, mayor es el cumplimiento, y en sentido contrario, a menor tamaño, mayor incumplimiento. El incumplimiento de las microempresas es mayor en 20 p.p., mientras que el de las grandes empresas es 14,7 p.p. menor. Se sigue ahora con las horas extraordinarias:

Cuadro 46
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de pago de horas extraordinarias según tamaño de empresa, año 2018.

Pago de horas extraordinarias	Sector	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sí	51,4	33,6	58,4	57,9	67,5
No	48,6	66,4	41,6	42,1	32,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

En este caso, la tendencia es muy similar, no obstante, las grandes empresas ya no presentan porcentajes tan bajos como en el escenario anterior, aunque la diferencia respecto al incumplimiento promedio del sector es de 16 p.p. menos. Lo que sí se mantiene acorde al análisis previo es el nivel de incumplimiento de las empresas, el cual es 17,8 puntos mayor. Finalmente, en cuanto a la cobertura de seguro social, se observa lo siguiente:

Cuadro 47
Porcentaje de personas asalariadas que disfrutaban de rebajos por seguro social según tamaño de empresa, año 2018.

Rebajos por seguro social	Sector	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sí	51,4	33,6	58,4	57,9	67,5
No	48,6	66,4	41,6	42,1	32,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, con base en la ENAHO (INEC, 2010, 2014 y 2018).

En este aspecto, resulta claro que las microempresas tienen porcentajes de incumplimiento que son muy superiores a los del sector, por lo que, a primera vista, la no cobertura de seguro social estaría fuertemente asociada al comportamiento de aquellas.

Contrario sensu, las empresas de mayor tamaño tienden a cumplir más con los rebajos de seguridad social.

En este capítulo se han presentado, de manera amplia y detallada, una gran cantidad de datos sobre las condiciones laborales que se presentan en el sector terciario de la economía costarricense. Asimismo, se ha profundizado en los casos de las ramas de actividad que componen dicho sector, así como de los grupos poblacionales acerca de los cuales se ha documentado una mayor afectación en cuanto a informalidad o precariedad laboral.

Este ejercicio permite evidenciar las tendencias que existen en materia de cumplimiento de derechos laborales y la dinámica del mercado laboral en el sector terciario, algunas de estas se pueden puntualizar de la siguiente manera:

- a) La flexibilización que ocupa mayores porcentajes dentro del sector se da en la jornada laboral, durante los tres años en estudio es la que muestra los porcentajes más significativos. Además, la flexibilización en horarios está creciendo, para el año 2018 ocupa porcentajes más altos que en los 2010 y 2014, lo anterior apunta a que las personas, tienen mayor inestabilidad en horarios determinados como diurnos, mixtos o nocturnos.
- b) Se logra reconocer con mayor facilidad cómo la afectación de subempleo va aumentando a través de los años. Para el año 2018, se presentan los mayores porcentajes, es decir, las personas poco a poco han reportado mayor afectación en la cantidad de horas que trabajan.
- c) Una tendencia que permite identificar un panorama alentador es el reporte de personas a quienes se les asigna un sueldo fijo, este porcentaje muestra un patrón ascendiente a través de los años. No obstante, en algunas ramas de actividad se presentan importantes porcentajes de otras modalidades.
- d) En el caso del pago por enfermedad, se identificó que tuvo una mejora sustancial en su cumplimiento durante el año 2018, si se compara con el año 2014. No obstante, el derecho que presenta menor incumplimiento en los tres años analizados es el del aguinaldo.

- e) Los derechos laborales que son menos reconocidos en los tres años en estudio son el pago de horas extraordinarias seguido del seguro por riesgos de trabajo. En el caso del primero, los porcentajes de no pago se aproximan al 50%, tanto a nivel nacional como en el sector, mientras que, en el segundo, los porcentajes de no cobertura superan el 30%.
- f) Si se analiza el caso del seguro social y el pago de vacaciones, se observa que los porcentajes de incumplimiento oscilan entre el 23% y el 28%, encontrándose en un escenario más favorable respecto del grupo anterior, pero menos alentador si se contrasta con el pago por enfermedad o el aguinaldo.
- g) Si se enfoca la reflexión en el aspecto temporal, destacan dos particularidades: en primer lugar, respecto del año 2010, en el 2014 hubo un incremento en los porcentajes de incumplimiento en los seis derechos revisados; en segundo, en comparación con el 2014, en el 2018 se evidencian leves mejoras o se mantienen en un porcentaje de cumplimiento similar. Por esta razón, es menester indagar qué fenómenos podrían dar cuenta de este comportamiento.
- h) Las ramas de actividad de Hogares como empleadores, Otras actividades de servicios, Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, y Transporte y almacenamiento se posicionan como las de mayor vulnerabilidad, pues en los seis derechos examinados presentan altos porcentajes de incumplimiento, si se comparan con el dato nacional y del sector en su conjunto.
- i) En contraposición, la Administración Pública, Enseñanza, Actividades Financieras y de Seguros, Atención de la Salud y Asistencia Social y Órganos Extraterritoriales son las ramas con una situación más favorable, al presentar en la mayoría de las variables contempladas bajos porcentajes de incumplimiento. Sin embargo, al analizarse el caso del pago de horas extraordinarias, estas actividades presentaron un comportamiento muy disímil, pues en algunos casos continuaron siendo las actividades con menor afectación, pero con un porcentaje de cumplimiento mucho menor e incluso, en algunos casos, o dejaron de ser las actividades con menor

afectación o pasaron a ser las más impactadas por el no cumplimiento (por ejemplo, el caso de la Enseñanza).

- j) No se debe dejar de lado situaciones como la de Alojamiento y servicios de comida, la cual en el año 2010 aparecía de manera constante como la tercera con mayor afectación en el cumplimiento de derechos, empero, en los siguientes años analizados, o mejora su situación o mantiene altos porcentajes de incumplimiento, aunque menores a los de las actividades más vulneradas.
- k) Como otro eje identificado se suma la tendencia en el conjunto de personas que laboran por cuenta propia, en términos porcentuales, se logra observar que este grupo se ha mantenido sin mayor variación en los tres años abordados, superando los veinte puntos porcentuales. Sin embargo, ha de sumarse que el porcentaje de igual manera es significativo, pues representa una quinta parte de la población ocupada.
- l) Siguiendo las tendencias en este sector poblacional, los datos estadísticos permiten visibilizar que las actividades independientes o por cuenta propia suelen ser estables, pues pocas de ellas son por tiempo determinado o esporádicas. Empero, en el año 2014 y 2018 se registra respecto de 2010 un descenso en el porcentaje de actividades por tiempo indefinido.
- m) En cuanto a la asignación de sueldo en personas trabajadoras independientes, se vislumbra como tendencia un mayor porcentaje de personas que no se asignan un sueldo formal, constituyéndose un factor de vulnerabilidad para las personas trabajadoras independientes.
- n) El análisis de las condiciones de grupos sociales específicos arroja importantes hallazgos. El contraste realizado según género evidenció brechas en cuanto al cumplimiento de los derechos investigados, pues las mujeres se ven más afectadas por el no reconocimiento de sus garantías laborales.
- o) Una tendencia similar se observa en el caso de las personas migrantes externas, cuyos porcentajes de incumplimiento son significativamente mayores a los datos del sector y a los de la población no migrante. La situación según zona de residencia también

es alarmante, pues quienes viven en zona rural experimentan una mayor informalidad, si se compara con quienes habitan en las urbes.

- p) En cuanto a la edad de la persona trabajadora, se constata que las personas más jóvenes (15-24 años) y las adultas mayores (65 años o más) son quienes tienen condiciones más precarias. Empero, la situación de quienes están por culminar su vida laboral (55 a 64 años) también muestran signos de afectación por incumplimiento de sus derechos.
- q) La revisión del nivel educativo de las personas del sector servicios permite concluir que, en buena medida, la afirmación, a mayor educación, menor informalidad es correcta (así como el caso contrario: a menor nivel de escolaridad, mayor informalidad). No obstante, existen casos como el pago de horas extra donde las credenciales educativas no se comportan como un factor protector frente a la informalidad.
- r) En último lugar, el tamaño de la empresa tiene importantes repercusiones en las condiciones de trabajo de la población empleada. Concretamente, las microempresas son las que exhiben mayores porcentajes de incumplimiento; en contraposición las empresas consideradas grandes son las que tienden a cumplir más los derechos, aunque, al igual que en el caso del nivel educativo, en las horas extras la tendencia favorable se revierte, alcanzando altos niveles de infracción, empero, no tan marcados como los existentes en las unidades económicas de menor tamaño.

En el próximo capítulo, se articulan estos resultados a una amplia lectura, que combina tanto la contextualización histórica, las tendencias aquí registradas, el criterio de personas expertas o relacionadas a la temática, así como las discusiones teóricas y políticas que giran en torno al problema del empleo informal o precario. Sin más demora, se da inicio al capítulo tercero de esta pesquisa.

CAPÍTULO III: TRASCENDIENDO LOS DATOS ESTADÍSTICOS

Dicha estadística reúne hechos importantes, descubre en ellos regularidades, pero de un orden muy mediato. Solo una ciencia social originaria puede llegar a la comprensión exhaustiva, a su aclaración real. Edmund Husserl, 1911. Filosofía como ciencia rigurosa.

La presente investigación permitió identificar una serie de variables que inciden en las condiciones laborales de la clase trabajadora en el sector servicios, estas variables se convierten en una fuente de vulneración para la población, y generan mayores índices de precariedad; entre estas se encuentran: el nivel educativo de las personas, la zona de residencia, su condición de género, su condición migratoria, y su condición etaria; estas variables están relacionadas directamente con una característica personal de los y las trabajadoras. Aunado a estas se sumó la una condición vinculada a la caracterización del tamaño de empresa, como una variable más que incide en las condiciones laborales.

Siendo así, en el primer subapartado se abre espacio a un análisis y acercamiento reflexivo a cada una de estas condiciones y cómo afectan (in)directamente en la precariedad laboral del sector servicios.

Seguidamente, en el segundo subapartado se halla el análisis acerca de diversas ramas de actividad del sector servicios, particularmente aquellas que se identificaron como los gremios de personas trabajadoras con mayor vulnerabilidad y precariedad laboral a partir de los datos estadísticos y las entrevistas realizadas.

De esta forma, se consideró necesario profundizar en (1) el caso de transportistas, particularmente profundizando el caso de autobuseros y taxistas –se agregó además a personas trabajadoras de plataformas como Uber-, (2) trabajadores(as) de hoteles y restaurantes, (3) trabajadoras domésticas, (4) trabajadores(as) del gremio artístico, (5) el caso de peluqueros(as), estilistas y afines; y (6) el caso de guardas de seguridad privada.

Ha de mencionarse que, en cada uno de ellos, se retoma el acercamiento estadístico realizado, que devela la situación que atraviesan en torno al incumplimiento de sus derechos

y garantías laborales, además, se profundiza en el análisis con las entrevistas que fueron realizadas y con aproximaciones a diversas investigaciones y referencias bibliográficas que develan las situaciones de precariedad laboral de cada sector.

Además, es importante considerar que en el apartado se brinda una contraparte, analizando la situación de aquellas ramas de actividad que según las encuestas muestran una menor vulnerabilidad y mejores condiciones laborales. Estas se analizan en el marco del sector público y cómo esta característica les ha brindado mayor estabilidad y un grado mayor de formalidad laboral a lo largo del tiempo. No obstante, también se reconocen y se indagan las tendencias que apuntan a la precarización de este sector.

Para cerrar este subapartado, dadas las entrevistas y el contexto actual ante la emergencia sanitaria mundial y nacional COVID-19, fue necesario dedicar una reflexión a la situación que atraviesan actualmente estos gremios de personas trabajadoras, considerando posibles afectaciones que impactarán de manera negativa sus condiciones laborales.

Por último, a manera de síntesis, se presentan algunas reflexiones que pretenden dar un panorama general de las discusiones presentadas a lo largo del trabajo: en un primer subapartado, se problematizan la emergencia y consolidación de fenómenos como la flexibilización, el subempleo, la inestabilidad y las formas de pago atípicas como agravantes de la informalidad

En un segundo, se presenta una propuesta de comprensión del mercado laboral, que permite cuestionar la tesis según la cual existe un sector formal y uno informal y que, por el contrario, sugiera la existencia de al menos tres segmentos laborales, uno caracterizado por la exclusión, otro por una precariedad por flexibilización y/u omisión, así como un grupo con condiciones relativamente más estables.

En el último, se argumenta que estos procesos de informalización y precarización de las relaciones laborales en el país debe comprenderse a partir de la consolidación de una agenda estatal y empresarial, que apunta hacia la generación de empleos precarios, sin condiciones laborales apropiadas, así como a un debilitamiento de los mecanismos de protección laboral y de negociación colectiva de las y los trabajadores.

3.1 Ejes transversales a la precariedad: condiciones laborales de grupos sociales vulnerabilizados

3.1.1 Desigualdades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral: los roles de género trascienden los espacios familiares.

Un tema que debe de colocarse en discusión, es la vulneración de derechos laborales a la cual se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, en el capítulo anterior una serie de datos estadísticos permitió develar las situaciones de desigualdad e inequidad que enfrenta este grupo poblacional. Ante esto, es importante considerar algunas reflexiones teóricas y políticas que argumentan y explican esta situación, una de ellas es la división sexual del trabajo que se identifica en la dinámica del mercado laboral costarricense.

Para esto es importante en primera instancia recuperar a Brunet y Santamaría (2016) quienes hacen una crítica al modelo económico convencional, el cual está determinado por el patriarcado sistema que define el estado de dominación y las relaciones de poder en los fenómenos globales y dominantes; colocando en una opresión genérica a las mujeres y en un espacio de dominio a los hombres.

Aunado a esto, Morales (comunicación personal, 22 de enero de 2020), argumenta que, dentro de este sistema, la división sexual del trabajo determina a las mujeres como responsables de la reproducción (trabajo doméstico y de cuidado) y a los hombres de la producción. Esta regla finalmente trasciende de un espacio doméstico al mercado laboral; y como consecuencia, las mujeres se enfrentan a una inserción laboral desventajosa y subordinada, enfrentando tres barreras: barreras de inserción, de selección y de valoración. (Morales, 2019)

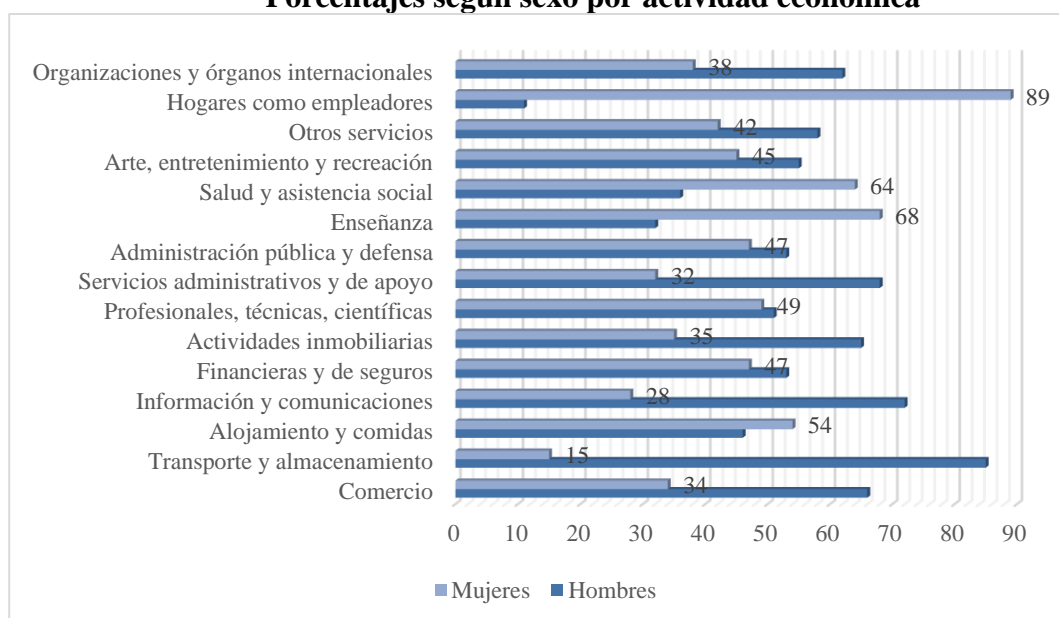
¿Por qué es importante esta reflexión? Este tema encuentra cabida en la realidad nacional, según la ENAHO (2018), del total de personas trabajadoras del sector terciario, un 52% son hombres y un 48% son mujeres, casi la mitad de las personas trabajadoras, aspecto que, además, llama la atención si se compara con la participación femenina en los otros dos

grandes sectores económicos porque en el sector secundario, apenas se reporta un 22,5% y en el primario un 13,6%.

Estos datos ya indican que la participación laboral de mujeres se da mayoritariamente en el sector servicios, ahora, ¿En cuáles de estas ramas de actividad?

Según los datos suministrados por INEC 2018, la distribución de participación laboral por género en cada una de las actividades del sector terciario se da de la siguiente manera:

Gráfico 10
Porcentajes según sexo por actividad económica



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Como se observa, la mayor fuente de empleo para las mujeres son las actividades que se relacionan a cuidados remunerados y actividades de tareas domésticas, en nuestro país es posible identificar entonces cómo la mayoría de mujeres se encuentran en espacios laborales en el sector servicios, y de estas actividades, donde tienen más del 50% de participación son trabajadoras domésticas (89%), dedicadas a la enseñanza (68%), actividades de salud humana y asistencia social (64%) y alojamiento y comidas (54%).

Este hallazgo no es más que una extensión, ahora remunerada, de los patrones culturales patriarcales que relegan a las mujeres en el ámbito doméstico; además, es importante considerar que estas actividades son en las que mayoritariamente persisten desigualdades arbitrarias en cuanto a brechas salariales, condiciones laborales precarias, accesos limitados a cargos de mayor responsabilidad y otras discriminaciones que dan cuenta de la continuidad de los patrones culturales patriarcales. (CEPAL, 2019)

Ante estas situaciones de desigualdad, Natalia Morales (comunicación personal, 22 de enero de 2020) es enfática al subrayar que se necesita una política social y económica con enfoque de género; como ella menciona, la actual situación que vivencian las mujeres está relacionada a sus cotidianidades y a este rol histórico social y cultural. Para una mujer es difícil insertarse en espacios laborales, y cuando se insertan, lo hacen en condiciones de desigualdad, se pueden presentar múltiples situaciones que lo ejemplifican: (1) hay quienes por su rol como madres y esposas necesitan un trabajo de medio tiempo, con flexibilización de horario, por esta misma condición, son subempleadas en muchas ocasiones; (2) hay quienes se insertan en espacios laborales, pero ante estas situaciones de precarización laboral y bajos salarios, el costo para salir a trabajar es mayor, ahora, debe de pagar por el cuidado a sus hijos(as), y los gastos se convierten en un elemento mayor al ingreso.

Ante esto, como ella lo menciona, si bien existen una serie de factores que inciden, el tema del cuidado y del rol como esposas, madres e hijas tiene gran injerencia en la situación desigual que enfrentan. Incluso en uno de sus últimos estudios,

Estas barreras son un ejemplo más de las consecuencias que trae consigo los factores culturales, que valoran los roles de hombres y mujeres en la sociedad; por tanto, como menciona la investigadora, para enfrentar esta situación es importante una política de empleo con enfoque de género, y sumar a este esfuerzo una articulación con políticas sociales y económicas que permita particularizar este tipo de situaciones a las cuales se enfrentan las mujeres.

Aunado a esto, Vaca (2019) admite que, al identificar esta complejidad, es importante considerar políticas públicas intersectoriales para eliminar brechas de género, políticas de

mercado laboral, políticas educativas y de formación de capacidades, políticas integrales de protección social, entre otras.

Siendo así, con anterioridad se permite problematizar las condiciones laborales de las mujeres en la actualidad, comprendiendo que estas situaciones devienen de sistemas históricos, tales como el patriarcado, por tanto, si bien el tema aborda las condiciones laborales y económicas, no deja de lado los roles sociales y la desigualdad de género a la cual se enfrentan las mujeres. Se logra evidenciar cómo las mujeres, aún en el mercado laboral, cargan con estereotipos, desigualdades, roles y actividades que les han sido delegadas.

3.1.2. Condición etaria y su relación con la informalidad y precariedad laboral:

Como se logra identificar en los datos estadísticos suministrados en el capítulo II de la presente investigación, la edad de las personas es una condición determinante y puede representar una gran vulnerabilidad en algunos grupos etarios.

En el caso costarricense y específicamente dentro del sector servicios, las personas jóvenes y las personas adultas mayores (a partir de los 55 años de edad) son quienes ven más vulnerabilizadas sus condiciones laborales. Según la ENAHO (2018), los porcentajes más altos de personas que no reciben aguinaldo son personas entre los 15 y 24 años, y entre los 55 o más. De igual manera para las personas que no cuentan con un seguro social. Además, una dinámica similar se marca en las personas que no reciben pago de extras, en esta variable, los porcentajes más desfavorables son para los grupos de personas con más de 45 años.

Según PEN (2019), a lo largo del tiempo los problemas de empleo no afectan por igual a la población, y precisamente las personas jóvenes son uno de los grupos mayormente perjudicados en el mercado laboral actual (junto a las mujeres, y personas con menores credenciales educativas).

Delgado (2013) señala a la edad como un factor que sugiere la entrada y salida del mercado laboral, este se convierte en un punto de inestabilidad, por un lado, las personas más jóvenes apenas están insertándose en los espacios laborales, y las personas adultas mayores,

ya se empiezan a encontrar replegadas a su salida, por tanto, estos grupos se ven mayoritariamente expuestos a la informalidad y precariedad al aceptar por obligación puestos de menor calidad.

Si bien esta argumentación tiene cabida en el análisis, es importante recuperar a Grau (2013) y hacer énfasis en que esto no debe de ser justificante, ante la “necesidad” de la población de obtener un empleo, al contrario, debe de cuestionarse y colocarse como (in)cumplimiento de los derechos laborales y como un asunto de legalidad que impacta la calidad de vida de las personas, quienes no por “necesidad” deberían de aceptar estas condiciones.

Respecto al caso de las personas jóvenes, Anthony García (comunicación personal, 02 de octubre 2019) -investigador en el tema- demarca un factor elemental en la precariedad laboral, y en este caso, las personas jóvenes son quienes se encuentran en desventaja en la estructura económica actual. El investigador aborda en su estudio cómo la dinámica de la estructura productiva del mercado de trabajo costarricense, el modelo de desarrollo y los nuevos fenómenos laborales conllevan a nuevas condiciones juveniles, y encuentran relación con diferentes pilares: por una parte, el discurso de emprendimiento que ha sido (re)producido en los últimos años, y por otra, las pocas oportunidades de colocación en los perfiles ocupacionales disponibles.

Para el primer caso, como menciona el autor, las personas jóvenes suelen ser víctimas de un discurso de emprendimiento en el cuál se reproduce como idea principal que, para progresar se debe de generar, inventar e incursionar; aunque estas ideas traigan consigo elementos de precariedad.

Por su parte, en el segundo aspecto, las y los jóvenes deben de irse adecuando a la estructura productiva anteponiendo sus necesidades para lograr (sobre)vivir; de esta manera una persona joven aun teniendo estudios y estando calificada académicamente para ocupar un puesto superior, al no tener fuentes de trabajo, debe de insertarse en mercados menos calificados. (Anthony García, comunicación personal, 02 de octubre 2019)

Junto a estos, Grau (2013), suma un detonante identificado en las condiciones de trabajo en personas jóvenes, relacionado con la inserción al mercado laboral en un primer

paso de “aprendizaje”, a este grupo poblacional se les coloca como voluntarios, aprendices, principiantes e inexpertos y bajo estos parámetros se condicionan sus derechos y garantías.

La problemática de ausencia de un trabajo decente en la población juvenil, está sujeta a causas económicas, políticas y sociales. Grau (2013) enumera como principales causas de la falta de un empleo decente el modelo de desarrollo económico, la falta de una adecuada formación, la exigencia de experiencia, la información incompleta sobre la oferta y la demanda, las crisis económicas, las características de la institucionalidad laboral y la situación social de las familias de origen; todas estas causas se convierten en un círculo vicioso

Estas condiciones de precariedad e inestabilidad laboral, y las limitadas posibilidades de demandar mejores condiciones de trabajo hacen que se limite el desarrollo integral de la juventud y sus posibilidades de avance a través del empleo decente.

Por su parte, en el caso de las personas adultas y adultas mayores; la CEPAL (2018), está proyectándose a un incremento demográfico en los próximos años, y si entre 1980 y 2015, a nivel regional la población mayor de 60 años aumentó de un 6,4% a un 11,1%; para el 2050 se proyecta un incremento al 25,4%.

El envejecimiento es una tendencia mundial reciente, muy relevante para los países que lo experimentan, debido a este fenómeno se impulsan políticas de estado, para mejorar la calidad de vida de las personas adultas mayores, así como políticas laborales que deben ser parte de estos esfuerzos, pues es necesario comprender cómo estos procesos de envejecimiento de la población latinoamericana generan nuevos desafíos para la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social. (CEPAL, 2018)

En el caso de Costa Rica, según la ECE (2018) un 88,4% de la población adulta mayor inserta en el mercado laboral a nivel nacional cuenta con un trabajo informal. Siendo así, el tema de esta población y la necesidad de atender sus necesidades, pasa no sólo por políticas de asistencia y seguridad social o políticas de salud y accesibilidad, tiene que considerar también las políticas laborales y el resguardo de un trabajo decente para dicha población.

La realidad que vivencian es un desafío a nivel nacional y regional, como mencionan Del Riso, Maldonado y Yáñez (2016), porque en muchos países en vías de desarrollo las

tendencias generales sobre la ocupación en la vejez muestran que las tasas de participación laboral se han incrementado en las últimas décadas, debido a una variedad de motivos (entre ellos, la baja cobertura y los montos de las pensiones), no obstante, esta participación ha aumentado en condiciones de informalidad. Así, la alta participación laboral no debe considerarse como un logro en torno a los retos que exige el fenómeno del envejecimiento.

Amber y Domingo (2017) vinculan este fenómeno con la dinámica del actual mercado laboral, la cual está caracterizada por el constante cambio, la precariedad laboral y la alta competitividad; esto sumado al individualismo institucionalizado que caracteriza a la sociedad actual, la cual, desplaza la responsabilidad desde lo colectivo, político y público hacia lo individual; genera barreras a personas mayores de 45 años, especialmente para aquellos con baja cualificación que han trabajado durante años en sectores tradicionales.

Esta lógica del sistema imperante, genera una falta de apoyo social, y así, las personas en desempleo o en condiciones informales y precarias, se enfrentan a la necesidad acuciante e imperativa de adaptarse a las necesidades del mercado laboral fluctuante e incierto, mientras este camina en dirección opuesta a las necesidades de los individuos. (Amber, y Domingo, 2017)

En síntesis, es posible identificar el rasgo etario como una condición de vulnerabilidad ante la informalidad y la precariedad laboral, tanto para las personas jóvenes como para las personas adultas (mayores), el mercado laboral se convierte en un escenario incierto que les obliga y empuja a condiciones precarias que aceptan, ante la incertidumbre.

Siendo así, el sistema capitalista y neoliberal (re)produce condiciones desventajosas para aquellas personas que están “insertándose” o por el contrario quienes ya están “retirándose”. Esto tiene fuertes repercusiones en su calidad de vida y estabilidad. Las reglas de “oro” neoliberales, como el individualismo, el recorte a políticas de bienestar social, la competencia y la estructura desigual les coloca en una situación de desventaja y vulnerabilidad.

3.1.3 La informalidad rural: entre nuevos nichos laborales y la exclusión

En el capítulo anterior, en la sección 2.4.3, se dio cuenta de las diferencias existentes en el cumplimiento de los derechos laborales revisados según zona urbana o rural. Así pues, se pudo verificar para el sector terciario el diagnóstico realizado por la OCDE (Meehan, 2018), en el cual se destaca la situación de mayor vulnerabilidad experimentada por la población ocupada rural.

No obstante, a pesar de las concordancias, los datos en sí mismos, sean los de esta organización o los obtenidos en esta investigación, solo retratan una diferencia, por lo que es necesario explicar por qué la zona rural emerge como un foco de desigualdades en materia laboral.

La trayectoria histórica que se ha delineado en esta pesquisa describió la existencia de procesos de desposesión y proletarización en el agro en diferentes momentos históricos, que obligaron a la población a vender su fuerza de trabajo o migrar hacia las urbes. No obstante, para comprender la particularidad del mercado de trabajo rural es menester profundizar en las transformaciones económicas más recientes que fueron impulsadas en el proyecto neoliberal.

Kay (2016) expone cómo en América Latina la reconfiguración del agro, a raíz de los cambios en la política económica, dio como resultado una mayor concentración de tierras, pauperización del campesinado tradicional y expulsión de fuerza de trabajo hacia otras actividades.

Como el modelo de desarrollo privilegió las exportaciones agrícolas no tradicionales (EANT), los sectores agroexportadores tradicionales, los orientados al mercado interno y los de subsistencia se vieron forzados a reconvertir total o parcialmente su producción: algunos lograron la integración de sus actividades al comercio internacional; otros se insertaron, pero en condiciones desiguales, bajo la modalidad de contratos de producción con grandes agroindustrias; quienes no lo lograron, tuvieron que vender sus tierras y desplazarse hacia otras actividades menos dinámicas, vendiendo su fuerza de trabajo o auto-empleándose (Kay, 2016).

Para Weller (1997), si bien es cierto la consolidación del empleo rural no agropecuario (ERNA) puede explicarse a raíz de estos procesos de exclusión, también puede explicarse por la demanda de servicios no agropecuarios, por parte de las empresas y los consumidores.

Partiendo de estas dos tendencias, se puede afirmar que, para comprender el mundo del trabajo rural, se debe comprender las dinámicas de desintegración de las estructuras agrarias tradicionales, así como la eclosión de otras actividades complementarias a la acumulación capitalista en el agro.

Desde la óptica de las actividades auxiliares, se pueden destacar los servicios crediticios, profesionales, el comercio de insumos, equipo y maquinaria, el transporte y la reparación, entre otros. Asimismo, pueden existir otro tipo de actividades menos encadenadas al agro, que pueden tener como función importar insumos provenientes de las zonas urbanas, por ejemplo, el comercio minorista (Weller, 1997).

Desde el ángulo de la exclusión, Kay (2016) destaca la pluriactividad y multifuncionalidad de los hogares rurales. Señala que “en la búsqueda de sustento, una creciente porción de los ingresos se deriva de las actividades no agrícolas en la granja, tales como el turismo rural, el procesamiento artesanal de los productos derivados de la agricultura, o poniendo un pequeño comercio” (p. 16). Así entonces, la fuerza de trabajo rural puede obtener sus recursos de este tipo de actividades junto con la venta de su fuerza de trabajo en el agro o en otras actividades localizadas en la zona urbana (comercio, servicio doméstico, construcción, entre otros).

La dilucidación de la estructura económica de la zona rural deja patente la existencia de diversos segmentos. Excluidas las actividades agropecuarias, que históricamente han vivenciado condiciones de explotación y de incumplimiento de la legislación laboral, se perfilan conjuntos disímiles dentro del sector terciario.

Por un lado, personas que, al quedar fuera parcial o totalmente de los circuitos de acumulación, debe recurrir a formas de autoempleo muy inestables y de bajos ingresos, como las indicadas por Kay (2016); por otro, grupos de trabajadores y trabajadoras insertas en actividades asalariadas muy heterogéneas entre sí, con diversos grados de vinculación con el

capital agropecuario, en las cuales el nivel de respeto por la legislación laboral estará relacionado con otras variables como el tamaño de la empresa, el nivel educativo o las estrategias empresariales de acumulación.

A las interpretaciones de Kay (2016) y Weller (1997) habría que sumar el auge de la actividad turística, la cual, a pesar de su dinamismo y su peso en el PIB, se caracteriza por brindar empleos temporales o por temporada, así como por no garantizar aspectos como salario mínimo y otros derechos (Gómez, 2019, Molina, 2007). Finalmente, se debe considerar dentro del universo laboral de las zonas rurales los puestos en la administración pública y empresas estatales, los cuales podrían representar una fuente de empleos mayormente formales.

En síntesis, en los párrafos anteriores se han presentado una serie de consideraciones históricas y un conjunto de caracterizaciones de la estructura económica rural latinoamericana y centroamericana, los cuales representan un intento de aproximación a las dinámicas laborales presentes en ella. Es evidente que se requiere mayor investigación para poder determinar los pesos relativos que tienen factores como el autoempleo de subsistencia o el trabajo asalariado precario en las condiciones laborales estudiadas en la presente investigación. Empero, la exposición realizada en este punto recalca la importancia de las determinaciones históricas y económicas en la explicación de las desigualdades no solo a lo interno de las zonas rurales, sino también con respecto a las zonas urbanas.

3.1.4 Condición migratoria como un factor de vulnerabilidad ante la precarización laboral: la no regularización como detonante.

Los flujos migratorios en la región centroamericana y latina son parte de un proceso histórico, no obstante, a partir de las últimas décadas, ya superadas las crisis políticas de algunos países a finales del siglo anterior, los determinantes económicos y sociodemográficos han intensificado y diversificado dramáticamente los movimientos migratorios, las personas buscan nuevos horizontes para mejorar su calidad de vida. (Segura, 2015)

En el caso de Costa Rica, según ENAHO (2018) para el año 2017 se reportaba un 9% de la población como población migrante externa; y de este 9%, un 62% son personas en edades entre los 20 y los 49 años; edad productiva, es decir personas que ingresan al país en búsqueda de opciones laborales para mejorar sus condiciones de vida.

No obstante, como se identificó en las estadísticas del capítulo anterior, las personas migrantes trabajadoras son unos de los grupos poblacionales que tienen los porcentajes más altos en incumplimiento de sus derechos laborales, sólo por mencionar algunos ejemplos, un 29,4% de la población migrante no disfruta de aguinaldo, un 58,1% no disfruta del pago de horas extra –sobrepasando el porcentaje medio a nivel nacional y sectorial-, un 45,4% no disfruta del pago de seguro social; estos porcentajes son desalentadores, las diferencias son contundentes y desfavorables para este sector poblacional.

Estos datos son alarmantes, pues para Quxabel Cárdenas, líder de la Asociación Enlaces Nicaragüenses, (comunicación personal, 11 de mayo 2020) estas situaciones se deben a la no regularización migratoria, un aspecto que pasa por el reconocimiento de lineamientos internacionales y la promoción de políticas públicas que se generan en el país receptor.

Estas políticas públicas migratorias son todas las propuestas institucionales (leyes, decretos, resoluciones, directrices, acciones, u omisiones etc.) que el Estado desarrolla sobre la entrada, salida y/o permanencia de población nativa y/o extranjera dentro de su territorio. (Segura, 2015).

Como menciona Montero (2010) es importante promover políticas públicas de integración, partiendo de una valoración positiva de las migraciones, donde se reconozca el aporte que las personas realizan a la sociedad nacional en su búsqueda de mejores condiciones de vida y de superación nacional. Rompiendo con cosmovisiones y prácticas de discriminación, xenofobia y racismo.

En el caso de Costa Rica, la Ley que vela por la integración de las personas migrantes es la Ley No. 8764, Ley General de Migración y Extranjería. Precisamente en su artículo 3 señala la importancia de regular el control de personas migrantes bajo principios de respeto a la vida humana, a la diversidad cultural y de las personas, a la solidaridad, la equidad de

género, así como a los derechos humanos, además, en su artículo 5 afirma que con esta se fomentará la integración de las personas migrantes al desarrollo del país.

Junto a esta Ley, se encuentra la Política Migratoria Integral de Costa Rica, la cual refleja los compromisos del Estado costarricense desde el 2013 hasta el 2023; pretendiendo ser una herramienta interinstitucional que permita orientar las acciones estatales para que la migración se convierta en un elemento que sume al desarrollo del país y enriquezca el bienestar de la sociedad costarricense.

No obstante, a pesar de los esfuerzos, estas políticas han impuesto medidas que se convierten en obstáculos serios que en la práctica se traducen en impedimentos para acceder a la regularización, y, por lo tanto, para alcanzar la integración social de las personas migrantes. (Segura, 2015)

Quxabel Cárdenas (comunicación personal, 11 de mayo 2020) además de compartir esta afirmación, señala que la regularización migratoria representa el mecanismo principal para ordenar las condiciones laborales que vivencian las personas migrantes, es el elemento clave para proteger los derechos y promover la inserción de estas personas en el régimen de protección social nacional.

Para ella, los procesos son burocráticos, extensos, y con altos costos para la población, aspectos que dificultan la regularización. Por tanto, agrega y enfatiza en la importancia de que haya una mayor coordinación binacional para facilitar el trabajo.

Este aspecto es de gran importancia porque incluso en la Ley General de Migración y Extranjería se menciona en su artículo 176 que para contratar a una persona migrante es fundamental contar y exigir con un documento que acredite su condición migratoria para estos efectos. Al respecto, también en la Política Migratoria enfatiza en la regularización como la puerta para la integración al país.

En este sentido, la persona migrante que no cuenta con permiso de trabajo ni cédula de residencia en el país y que se encuentra en un estado migratorio irregular, no sólo es aquella que sufre mayor vulnerabilidad frente a situaciones de incumplimiento de la ley laboral, sino que experimenta mayor desprotección jurídica y menor acceso a la justicia. Tal y como lo remarcan las propias personas migrantes trabajadoras, el no tener un estatus migratorio regular en el país es el punto más débil, ya que toda la relación laboral a partir de ahí se desarrolla en la informalidad. (Segura, 2015, p. 24)

Siendo así, la indocumentación y la irregularidad migratoria son situaciones que minan los derechos humanos de estas personas, como el acceso a la salud o a la educación. A las condiciones de vida deplorables y la escasa atención institucional a las necesidades básicas. Es un ejemplo más de cómo la informalidad y las condiciones precarias de trabajo, conllevan una afectación seria en la cotidianidad de las personas.

Por tanto, la regularización es el primer tema para abordar, a partir de este se garantiza o no las condiciones laborales y oportunidades que alcanzan las personas migrantes en el territorio nacional, no obstante, también ha de mencionarse que, como muestran las estadísticas oficiales, aun cuando las personas ya son regularizadas y tienen permiso para laborar en el país, encuentran desventajas en sus condiciones laborales y se insertan en espacios laborales con mayor precariedad.

A pesar de que la política migratoria tiene como principio el respeto de los derechos laborales como un derecho humano, sin importar la condición migratoria, partiendo que los derechos laborales son intrínsecos a su calidad de personas trabajadoras; y de que una condición migratoria no puede justificar el irrespeto de las condiciones dignas y decentes en el trabajo, este interés se ve plasmado sólo en el papel, porque en el contexto y la cotidianidad, sucede lo contrario. (Quxabel Cárdenas, comunicación personal, 11 de mayo 2020)

Es posible encontrar una explicación a este fenómeno comprendiendo que las transformaciones del mercado laboral encuentran procesos de terciarización, flexibilización laboral y subcontratación, condiciones específicas que están vinculados con la estructura productiva de las economías (extractivas, industrializadas o de servicios); esto impregna la estructura económica, social y política sin distinción.

Sin embargo, estas condiciones, cuando, tal y como mencionan Bonhomme, Leiva, y Stefoni (2017), se ven permeadas por discursos de poder que criminalizan la migración y profundizan posturas xenófobas y antiinmigrantes, contribuyendo a la jerarquización de la población dentro de la estructura social y económica, en la cual las personas migrantes ocupan los status más bajos.

Para las autoras, las poblaciones migrantes se encuentran expuestas a condiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad porque, dada la estructura social y discursiva que le coloca en desventaja y en inferioridad, hace que su condición le impida rechazar dichas condiciones.

Se denota cómo el binomio precariedad laboral y condición migrante, está también atravesado por sistemas de poder que acentúan desigualdades en sectores más vulnerabilizados, con anterioridad se analizó respecto a la condición de las mujeres y cómo el patriarcado se suma a la frivolidad del sistema económico perjudicando a las mujeres, en este caso, sistemas de poder y discriminación como la xenofobia, se suma al sistema económico para complejizar las condiciones que enfrenta la población migrante.

Con esto, se logra develar que la dinámica del empleo y las condiciones de precarización laboral en la población migrante en Costa Rica, es un tema relevante que requiere atención especial y oportuna. Las condiciones de precariedad laboral, se ven afectadas no sólo por un imaginario social y discursivo que coloca a esta población en desventaja (víctimas de discriminaciones y perjuicios) sino, por la falta de legislaciones que garanticen las oportunidades de empleos de calidad.

En síntesis, es posible señalar como uno de los desafíos más importantes la regularización de las personas migrantes, este elemento constituye una clave para garantizar calidad de vida y abrir la puerta para su integración plena en el país. La documentación regular de personas favorece no sólo a la población migrante, sino al Estado, esto permite que las personas contribuyan de manera directa en el desarrollo económico, social y cultural del país. Trascendiendo este tema, como lo señala la OIT (2016) es importante asumir políticas públicas migratorias integrales, que permitan respuestas a corto, mediano y largo plazo y que permitan el cumplimiento de derechos laborales de las personas migrantes.

3.1.5 Cuando el “mercado” (no) reconoce credenciales educativas: precariedad y nivel educativo

En el capítulo 2.4.5, se detalló el cumplimiento de un grupo de derechos laborales, según el nivel de educación alcanzado por la persona trabajadora. En términos generales, al analizar derechos como el rebajo por seguro social o el pago del aguinaldo, el pronóstico de los organismos internacionales y sectores académicos parece cumplirse: un mayor nivel educativo se tradujo en un menor incumplimiento de estas garantías, mientras que las personas con menores niveles ven más vulnerabilizados estos derechos.

Es por este motivo, que estos actores institucionales han insistido en que una reforma educativa, que eleve los niveles de escolaridad de la población y que esté acorde con las nuevas exigencias de los sectores más dinámicos de la economía. De esta manera, se lograría una mayor productividad, mejores salarios y mayor inclusión social (OCDE, 2017).

Más adelante, se plantearán una serie de observaciones a esta tesis, vinculadas a su alineación dualista, la cual impide comprender otros niveles de segmentación del mercado de trabajo que no necesariamente están vinculadas a la productividad o al nivel de calificación.

Para este apartado, se pretende cuestionar la validez de la tesis según la cual la educación se comporta como un factor que protege a la persona trabajadora frente a determinados niveles de informalidad o precariedad. Para autoras y autores como De Ibarrola (2016) y Levy y Székely (2016), las relaciones entre empleo y educación no son necesariamente lineales, son altamente complejas y se ven permeadas por aspectos estructurales de los mercados de trabajo (tanto del lado de la oferta como de la demanda), por lo que las credenciales educativas deben comprenderse como un elemento entre muchos, que pueden incidir en una mayor o menor formalidad.

Desde esta veta de exposición, se busca abordar varios fenómenos en específico, los cuales contrastan con el consenso sobre el impacto positivo de la educación en el mercado laboral. El primero de ellos es la existencia de niveles de precariedad y flexibilidad laboral en sectores con niveles de calificación considerables.

La primera evidencia se halla en la ya señalada sección 2.4.5. Allí se analiza el caso del pago de horas extra. Una valoración positiva de las altas calificaciones haría esperable que el pago de horas extraordinarias en el mercado de trabajo sea alto, en la medida en que es trabajo que aporta un mayor valor agregado. Es decir, habría un mayor incentivo al pago de este rubro, aun cuando se le conciba como una “rigidez” de la norma laboral.

No obstante, esta predicción fracasa cuando se analiza el cumplimiento de este derecho en el país en el año 2018. Por ejemplo, a un 44,5% de las personas con título universitario que laboran en el sector servicios no se les reconoce el pago de horas extra. Si se compara con el dato del sector, la diferencia no es sustancial (apenas de 4,1 p.p.), mientras que, si se compara con las personas con secundaria incompleta, aquella es de apenas 5,6 puntos.

En otras palabras, aquí un alto nivel de escolaridad no parece marcar mayor diferencia respecto a otros grados de calificación. En este caso en particular, el contar con una credencial mayor a la primaria completa, podría resultar un factor protector, pues a las personas con un nivel menor a este se les incumple este derecho de una manera más agravada (60,5%, 15 p.p. mayor al porcentaje de las personas con nivel terciario).

Evidentemente, para dar mayor validez a este hallazgo será necesario revisar más años, para verificar si es una tendencia constante. Empero, el escrutinio de este año en particular pone en tela de duda las tesis que sostienen el papel protector de la educación.

Otro caso que llama la atención, siempre en materia de jornada extraordinaria, es el de la rama de “Enseñanza”, la cual, por su composición, está conformada mayoritariamente por personas con grado universitario. En otro de los apartados, se analiza más a fondo la situación de esta rama, sin embargo, nótese cómo en los años 2010, 2014 y 2018 los porcentajes de incumplimiento superan el 55%.

Hasta este punto, se ha cuestionado el papel de la educación, particularmente del nivel superior, como elemento que favorecería la protección frente a la informalidad del trabajo. Como señala Zapata (2001) “solo sirve de parámetro para la fijación de jerarquías salariales o de otra índole sin que tenga que ver con habilidades que repercutan sobre la productividad del trabajo” (p. 108).

En la línea de lo argumentado, para el caso de los derechos analizados, solo tendría alguna repercusión en el reconocimiento de determinados beneficios (como el aguinaldo) o en el nivel de aseguramiento de la persona trabajadora, mas no de igual forma en cuanto al reconocimiento de las horas que van más allá de la jornada ordinaria.

Sin embargo, existe la posibilidad de que este ‘desfase’ entre nivel educativo e incumplimiento de determinados derechos pueda explicarse como consecuencia de la inserción de profesionales altamente calificados en actividades de menor calificación. En efecto, según Zapata (2001) esto es una situación bastante común.

Un caso paradigmático en América Latina ha sido el de las y los conductores de plataformas tecnológicas como Uber. Un estudio del BID demuestra que un 90% de los conductores tiene un nivel educativo que va de secundaria incompleta a completa, mientras que alrededor del 50% tenían educación superior –incluso en países como Colombia el porcentaje asciende al 71%- (Azua, González y Keller, 2019).

Así pues, se está frente a grupos de trabajadores con un perfil educativo alto, pero que se insertan en puestos con bajas barreras de entrada: no se requiere de título académico, únicamente contar con una licencia de conducir y deseablemente contar con ciertas habilidades de servicio al cliente. Resulta manifiesto que este grupo se halle frente a un subempleo por desaprovechamiento de capacidades.

Ante este panorama, se podría argumentar que la vulnerabilidad de sectores con altos niveles de formación académica se puede explicar por este tipo de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo. Por ende, la solución se podría hallar en políticas económicas que propicien la creación de mayores empleos en ramas altamente productivas y dinámicas, que absorban a este contingente de personas subempleadas.

Pese a esto, Zapata (2001) y Antunes (2001) ponen sobre la palestra la discusión sobre la ‘descalificación’ o ‘desprofesionalización’ de los puestos de trabajo que adviene en el modelo de acumulación actual, porque más bien interesa un modelo de trabajador(a) flexible, que, sin mayor especialización, puede acoplarse y dar respuesta a múltiples tareas, intensificándose así la productividad del trabajo. En este contexto, parece que más bien la educación formal pierde su importancia frente a las habilidades.

A pesar de lo anterior, es posible cuestionar también la hipótesis de las habilidades como elemento que favorece la inserción en empleos de mayor calidad (y, en consecuencia, más ‘formales’). Por ejemplo, en un estudio realizado por Maxwell (2007) en el contexto estadounidense, constata que, a pesar de que trabajos considerados como “no calificados” exigen cada vez más una larga serie de habilidades, no obstante, continúan siendo de los peores pagados. En este tipo de casos, parece más bien prevalecer la credencial educativa sobre la habilidad.

En resumen, las discusiones presentadas hasta el momento, no logran sustentar completamente la tesis según mayor nivel educativo es sinónimo de mayor formalidad en el empleo y menor precariedad. En el sector servicios, para el año 2018, esa relación positiva entre calificación y mejores condiciones laborales, se cumple para aspectos como el pago del seguro social o el aguinaldo, mientras que en la jornada extraordinaria dicha relación no se cumple.

Aun cuando no se cuenta con estudios específicos sobre la situación de las personas trabajadoras de Uber en el país, el panorama en varios países latinoamericanos permite vislumbrar la inserción de fuerza de trabajo con altos niveles educativos en actividades que requieren poca o nula calificación –como es el caso del transporte privado de personas-, denota que el nivel de escolaridad no es suficiente antídoto frente a la precariedad laboral.

Asimismo, continúa siendo insatisfactoria la tesis que troca las credenciales educativas por las habilidades como un elemento favorable para la empleabilidad en sectores pujantes y formales, pues existe algún grado de ambivalencia respecto a cuál elemento es el que el ‘mercado’ reconoce y “premia” con puestos de trabajo de mayor calidad.

Otro aspecto que requiere mayor investigación es la de las y los profesionales que adquieren trabajos bajo la modalidad de ‘servicios profesionales’, la cual es considerada como una estrategia de reducción de costos para la parte empleadora y que representa un incumplimiento de determinados derechos laborales para la persona trabajadora (Quesada, 2008). Este es otro caso significativo donde el ser profesional y contar con un bagaje académico relevante no es sinónimo de una mayor formalidad.

Resulta apremiante, pues, debatir las propuestas de política que consideran la educación como la clave en la solución de la informalidad, pues existen relaciones muy complejas entre sistema educativo, mercado de trabajo y estructura económica, donde en ocasiones imperan relaciones positivas entre calidad del empleo y educación, mientras que en otras esta pierde su valor como carta de ciudadanía social ante los nuevos patrones de producción y acumulación.

3.1.6 De las micro a las grandes empresas: ‘precariedades’ diferenciadas

En el apartado 2.4.6. se llevó a cabo una revisión del cumplimiento de tres derechos laborales, según la cantidad de personas trabajadoras de la empresa. Se indicó que el tamaño de una unidad económica no se define únicamente por esto, sino que también se requiere conocer aspectos como el valor de los activos y las ventas (MEIC, s.f.).

Sin embargo, la encuesta de hogares no tiene una forma de calcular de manera agregada los tres aspectos, por lo que para esta investigación se tomará la primera variable para aproximarse a su magnitud y al grado de cumplimiento de derechos laborales presente en cada categoría.

En esta línea, puede no existir consenso respecto a que una firma con más de 100 trabajadoras y trabajadores se considere o no una empresa grande, empero, difícilmente se trate de una micro o pequeña empresa.

No obstante, la situación con las empresas de, por ejemplo, 10 trabajadores o menos es diferente, pues no solo podría haber diferencias a la hora de determinar si es micro o pequeña empresa, sino también porque puede haber actividades muy disímiles que funcionan con pocos empleados: por ejemplo, una empresa de tres personas podría ser un abastecedor administrado por una familia, un bufete de abogados o un taller mecánico. Por este motivo, es necesario desprenderse de los prejuicios o idealizaciones en cuanto este elemento.

Aclarado esto, sí es necesario recalcar que, según los datos presentados en la sección 1.3. y 2.3.1., el parque empresarial del país está conformado mayoritariamente por unidades económicas que operan con pocos trabajadores o que son unipersonales; junto a esto, existe

evidencia de que las micro y pequeñas empresas del país son altamente informales en cuanto su registro ante autoridades públicas y se caracterizan por ser generalmente de subsistencia (Donato, 2003, INEC, 2018, Ramírez Alfaro, 2010).

Por esta razón, el análisis de este punto representa un ejercicio altamente complejo, en la medida que abarca un prisma de realidades diversas y en tanto exige trascender las exposiciones teóricas que centran su análisis en la generalidad del sistema capitalista. En otras palabras, implica poder explicar la condición de la persona trabajadora (sea dependiente, cuenta propia o auxiliar no remunerado) tanto en empresas propiamente capitalistas y como en otras unidades económicas subsumidas al modo de producción.

Para esta exposición, se tomarán en cuenta solamente dos polos: el de la microempresa y el de la gran empresa. A continuación, se realiza la aproximación a la primera de ellas.

Antes de iniciar el análisis de las condiciones laborales, se debe hacer dos breves acotaciones. La primera de ellas tiene que ver con la naturaleza de las unidades económicas de menor tamaño y su desarrollo histórico.

La preocupación suscitada en la década de 1970 en torno al llamado ‘sector informal’ deja en evidencia que históricamente han existido actividades económicas que se desarrollan a pequeña escala, con diversos grados de conexión con los circuitos de la acumulación y circulación capitalista.

Sin embargo, es hasta la década de 1990 que se incrusta en el discurso político la noción de MIPYMES y se plantea abiertamente la promoción de este tipo de empresas como un mecanismo de dinamización y democratización económica (Abarca, Fonseca y Ovares, 2018, MIDEPLAN, 1991).

Lo anterior no es casual, pues es justo en el ascenso del proyecto neoliberal donde puede tener cabida la racionalidad del sujeto como ‘empresario de sí’ (Lorey, 2016), que es capaz de agenciar mediante su propio esfuerzo sus condiciones materiales. Por ende, el estado, en este contexto de una pretendida desregulación económica debe facilitar condiciones para la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, así como para su crecimiento. Dicho lo anterior, se continúa con la siguiente acotación.

Sumado a este elemento histórico, se debe hacer una caracterización de las microempresas insertas en el sector servicios. Para este punto, la ENAMEH presenta una descripción de las actividades más comunes llevadas a cabo por estas unidades de baja escala:

Dentro de las actividades de servicios, el mayor porcentaje de negocios son servicios de comidas, transporte, tratamientos de belleza, jardinería, champas y otras actividades de servicios profesionales. En el comercio prevalecen la venta al por menor en establecimientos, a domicilio y en la calle, así como el mantenimiento y reparación de vehículos automotores (INEC, 2018, p. 35).

Exceptuando los servicios profesionales, el resto de ocupaciones tienen como rasgo común el ser actividades que no requieren necesariamente niveles de escolaridad altos; usando el lenguaje de la economía neoclásica, se trata de actividades con bajas barreras de entrada, que además en muchas ocasiones no se encuentran encadenadas a la llamada ‘nueva economía’.

Empero ¿es correcto pensar que todas estas actividades son poco productivas y que, por lo tanto, revisten un carácter de subsistencia? Los estudios respecto al tema han concluido que no solo se identifican unidades con este rasgo, sino también algunas denominadas de ‘acumulación’, pues en su operación funcionan bajo una racionalidad típicamente empresarial. Según esto, a lo interno de las microempresas existen por lo menos dos segmentos más que deben ser comprendidos en su especificidad.

En el siguiente cuadro, se hace una breve caracterización de estas, atendiendo no solo a sus aspectos productivos, sino también en cuanto a sus condiciones laborales:

Cuadro 48
Caracterización de las microempresas según la percepción de la persona dueña

Rubros a considerar	Tipo de microempresa	
	Unidad económica de subsistencia	Microempresa de ‘acumulación’
Ventajas percibidas	Autonomía, acoplo de labores con tareas domésticas y vida familiar	Aumento de ganancias y estabilidad del ingreso
Desventajas percibidas	Inestabilidad laboral, ingresos bajos y variables, carencia de garantías sociales, extensas jornadas, escasa maquinaria, condiciones de seguridad e higiene inapropiadas, entre otras.	Control de fuerza de trabajo (cuando se contrata a empleados o empleadas) y falta de recursos.

Fuente: Elaboración propia, con base en Donato (2003).

Teniendo en cuenta esta descripción, se trata de dos tipos de unidades productivas muy distintas, pues unas se orientan a la reproducción de las condiciones de vida de la familia, mientras que otras existen con una finalidad de valorización. Llama la atención cómo las primeras son capaces de reconocer como desventaja sus propias condiciones de precariedad, mientras que las segundas, al ser consultadas por estas, apuntan a elementos relacionados con su rol como patrones y a la escasez de recursos que permitan su crecimiento económico. Sobre estas últimas, Ramírez Alfaro (2010) explica cómo se auto-perciben como empresarias, lo cual podría explicar que sus preocupaciones giren en torno a la productivo y no a sus propias condiciones de trabajo.

En efecto, se trata de al menos dos universos muy distintos que conviven dentro de un mismo segmento laboral: uno, constituido por personas trabajadoras por cuenta propia, cuyas actividades se desarrollan en el seno del espacio doméstico; otro, conformado por personas que se conciben como empleadoras, que contratan mano de obra y que se ubican generalmente en espacios físicos separados del entorno familiar. Evidentemente, pueden

existir combinaciones intermedias, que reúnan aspectos de una u otra de las categorías aquí sugeridas, no obstante, se puede considerar como un modelo para aproximarse a esta heterogénea composición.

En los siguientes párrafos, se da inicio al análisis de las condiciones laborales de las personas asalariadas contratadas en microempresas. Los datos del capítulo anterior evidenciaron la existencia de una enorme brecha entre los porcentajes de incumplimiento entre estas unidades y las consideradas ‘grandes empresas’. Por ejemplo, en el caso del pago de seguridad social, un 61,3% no se encuentran aseguradas, versus un 4,1% de quienes se insertan en una ‘grande’.

Con esta información, queda claro que el incumplimiento de los derechos laborales se encuentra fuertemente relacionado al tamaño de la empresa, pues a menor tamaño, mayor incumplimiento (con sus excepciones, como se verá luego). Entonces, parece que las empresas de menor tamaño tienen una serie de cualidades que desfavorecen el reconocimiento de los derechos establecidos en la legislación.

Retomando la clasificación sugerida por Donato (2003), es posible pensar que el no cumplimiento se explique, por las ya referidas características de los dos tipos de microempresa indicados.

Las microempresas de subsistencia, si eventualmente cuentan con recursos para contratar, no podrán brindar las garantías laborales, pues estas traen consigo un costo que no puede ser asumido sin que ello se traduzca en la extinción del beneficio económico de la actividad. Más bien, es probable que el salario reconocido a la persona en esta unidad productiva sea concebido más como una ‘ayuda’ o un ‘reconocimiento’ a la labor más que como un sueldo acorde con el trabajo realizado.

Las microempresas de acumulación, podrían experimentar una situación en la cual el pago de estos derechos podría eliminar el beneficio económico de la empresa o reducirlo, aunque también podría suceder que, a pesar de no mermar la rentabilidad del negocio, se conciba como un obstáculo para la reinversión productiva. Finalmente, puede darse el caso de que simplemente la racionalidad económica de la persona empleadora determine que el

reconocimiento de estos derechos es un ‘exceso’ o ‘abuso’ de la normativa, por lo que arbitrariamente decida no contemplarlo en la remuneración.

En efecto, resulta claro que las razones para que la persona trabajadora experimente estos niveles de informalidad y precariedad responde a múltiples factores, tales como los indicados anteriormente.

En otro orden de cosas, corresponde analizar la situación de las personas trabajadoras ubicadas en ‘grandes empresas’ del sector terciario. La revisión del estado del cumplimiento del aguinaldo y de los rebajos por seguro social indica que su no reconocimiento es una situación muy poco común, pues los porcentajes de no pago son inferiores al 5%. En principio, se puede pensar entonces que estas son unidades económicas altamente formales, que garantizan los derechos a sus trabajadores y trabajadoras.

En el caso concreto del seguro social, debe hacerse la salvedad que la encuesta únicamente revela aspectos relacionados a si la persona está o no asegurada, no obstante, no mide si existen sub-reportes por parte de la empresa en cuanto al salario devengado por la persona trabajadora. Por ende, es necesario investigar si este tipo de prácticas para evadir el pago de la cuota correspondiente a la parte patronal se dan en las grandes empresas.

El análisis de los derechos al aguinaldo y al aseguramiento de la persona trabajadora dio cuenta de una situación mucho más favorable si se compara con los porcentajes de incumplimiento presentes en las empresas de menor tamaño. Sin embargo, al examinar el caso del pago de horas extraordinarias, las diferencias se acortan y el porcentaje de incumplimiento aumenta abruptamente. Si en los derechos anteriores el incumplimiento no superaba el 5%, en este aspecto en particular se incrementa a 32,5%.

Conforme a lo anterior, es evidente que, en el caso de este derecho en particular, es altamente incumplido, sin importar el tamaño de empresa. Aun cuando claramente las microempresas tienen porcentajes de incumplimiento más elevados (66,4%), ya en este caso el porcentaje de incumplimiento en la gran empresa ya no es mínimo.

Ahora bien, más allá de los tres derechos analizados, es necesario acotar que las grandes empresas del sector servicios pueden reconocer en términos generales las diversas garantías laborales establecidas por la legislación, sin embargo, también estas mismas

establecen cada vez más condiciones que exigen a la persona empleada modificaciones en la jornada, roles de disponibilidad y flexibilidad horaria, en función de las “necesidades de producción” (Del Bono, 2006), por lo que es necesario considerar estos aspectos como nuevas expresiones de la precarización laboral.

A manera de cierre, esta sección ha demostrado que la investigación de las condiciones laborales según el tamaño de la unidad económica es un ejercicio complejo, pues existen realidades muy diversas tanto en el plano de las microempresas como en aquellas de mayor magnitud. Si bien en algunos casos un menor tamaño está asociado a una mayor vulnerabilidad, existe también situaciones de incumplimiento en las grandes empresas, asociadas principalmente a las jornadas, ya sea por la vía de la flexibilización o por la de la ampliación de las jornadas sin su correspondiente remuneración.

3.2 Estudios de caso: Ramas de actividades más vulnerabilizadas

3.2.1 Trabajo sobre ruedas, condiciones precarias que atentan contra los derechos laborales y la salud de la población trabajadora.

Uno de los estudios de caso que son objeto de interés en el presente análisis, es la población que está dentro de la rama de actividad de transporte y almacenamiento. Esta categoría se encuentra determinada según la CAECCR-2011, como una actividad que contempla las actividades de transporte de pasajeros o de carga, regular o no regular, por ferrocarril, carretera, vía acuática y vía aérea; abarcando, además, aquellos servicios conexos como servicios en terminales, estacionamientos y servicios vinculados a la manipulación y almacenamiento de la carga, servicios de remolque y grúa, asistencia en carretera, entre otros.

Como se observa, dicha categoría contempla un amplio escenario de actividades que se vinculan de una u otra manera con los servicios de transporte. No obstante, para efectos del presente subapartado, se delimita el análisis a aquellos *servicios de transporte terrestre*

de pasajeros del área urbana y suburbana, contemplando servicios de autobuses y servicios de taxi⁴⁵.

¿Por qué es importante colocar este grupo de personas trabajadoras como un elemento de análisis? Haciendo un repaso de los porcentajes de incumplimiento identificados en este sector a partir de lo expuesto en el capítulo anterior, se permite develar:

Cuadro 49
Porcentaje de incumplimiento en derechos y garantías laborales, en actividades de transporte y almacenamiento por año.

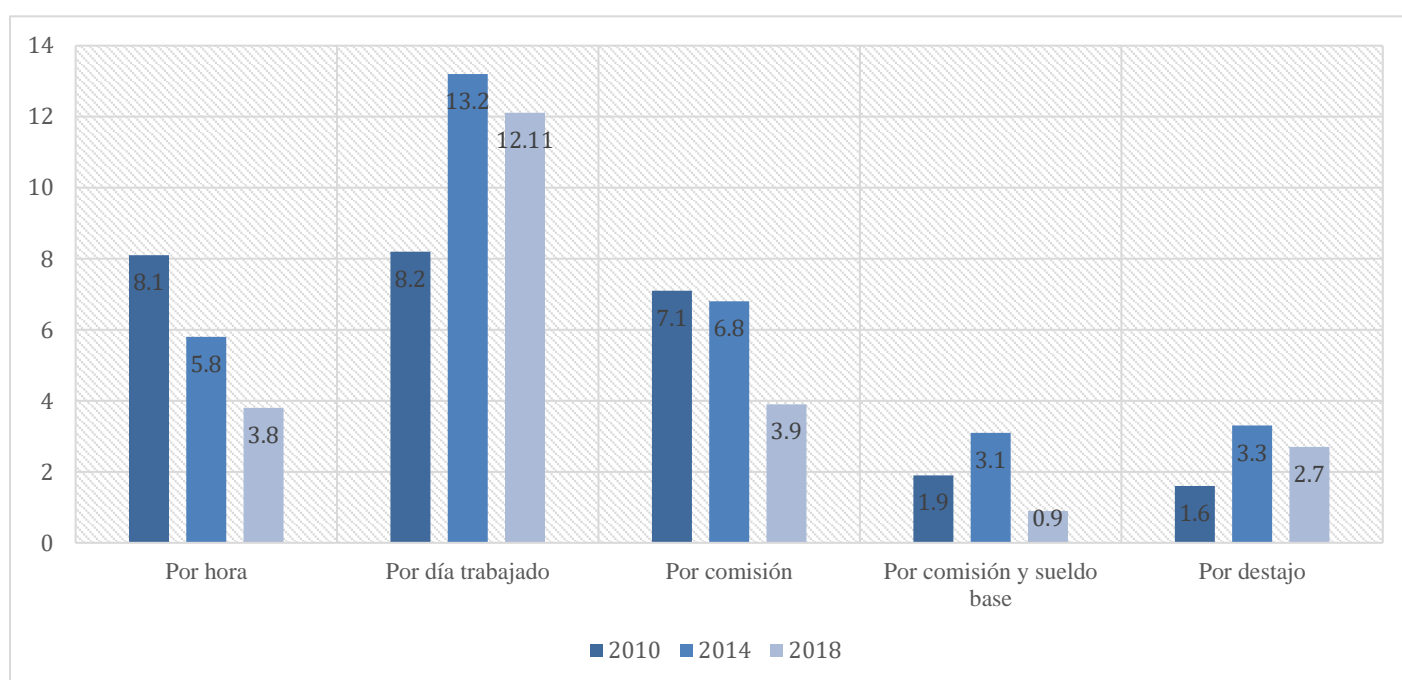
Derecho o garantía laboral	Año		
	2010	2014	2018
PERSONAS ASALARIADAS			
1. Flexibilidad laboral	23,3	20,3	18,8
2. Pluriempleo	2,6	4,2	4
3. Subempleo	8,8	10,8	13,6
4. Contrato por tiempo definido	3,3	6,2	2,5
5. Salario por hora, día u otro	27,2	32,1	24,2
6. Pago por enfermedad	29,6	39,9	30,5
7. Rebajo por seguro social	32	41,5	36,4
8. Aguinaldo	18,3	31,2	28,4
9. Pago de vacaciones	25,5	36,2	35,2
10. Seguro de riesgos de trabajo	30,6	43,1	37
11. Pago de horas extra	45,8	49,6	50,7
TRABAJO INDEPENDIENTE			
12. Trabajo independiente (cuenta propia y empleador)	33,2	42,2	39,5
13. Negocio por tiempo definido	12,1	7,8	5,7
14. No asignación de salario	32,7	70	73,8

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

⁴⁵ Se realiza un análisis de las personas trabajadoras de plataformas como Uber y Didi, reconociendo su estado actual de (i)legalidad y que, por tanto, no es un empleo reconocido dentro de esta clasificación.

Al recapitular estos datos es posible identificar altos porcentajes de incumplimiento en la mayoría de las variables en estudio, incluso, según datos estadísticos de la ENAHO (2010, 2014 y 2018), se permite develar las actividades de transporte y almacenamiento, durante los tres años indicados, reportan de manera consecutiva un pago de otras formas alternativas a un sueldo fijo.

Gráfico 11
Porcentaje de otras formas de pago en la rama de actividad transporte y almacenamiento, según tipo de pago por año 2010, 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Se denota para este sector que la constante es el pago por día trabajado, no obstante, también ocupan un lugar elevado, el pago por hora y por comisión.

Otros de los datos que es necesario considerar, es por ejemplo, para el caso de pago por enfermedad, en este caso, si bien, la rama no aparece dentro de las tres primeras con

mayor incumplimiento en los tres años revisados, su porcentaje va en aumento en 2014 y en 2018, superando ampliamente el dato del sector⁴⁶.

Además, destaca también su alto porcentaje en el incumplimiento del rebajo por seguro social, en los cuales, durante los tres años en estudio, el porcentaje supera el 30%.

En cuanto al disfrute o no de aguinaldo, es posible identificar un detrimento notable en su incumplimiento del año 2010 al 2014, y a pesar de minimizarse este porcentaje para el año 2018, aún sigue siendo alto.

Por otra parte, respecto al trabajo independiente, es interesante hacer notar que el porcentaje de personas que trabajan por cuenta propia o empleadores está acelerándose en esta actividad en particular. E incluso, ocupa uno de los tres lugares con porcentajes más altos dentro del sector servicios. Es decir, puede reconocerse que es una de las ramas de actividad que más presenta trabajo independiente.

Y esto, abre espacio a reconocer el debilitamiento de este grupo poblacional, porque, además de estar creciendo su porcentaje, ocupa también altos porcentajes al no asignarse un sueldo propio; el cambio es notorio si se hace la comparación interanual, y pasa de un 32,7% a un 73,8% desde el 2010 al 2018.

Al recabar estos datos estadísticos, se permite identificar esta actividad como una de las ramas mayormente vulnerabilizadas ante condiciones de precariedad laboral e informalidad.

No obstante, el interés del presente análisis se centrará en el transporte suburbano, taxistas y choferes de autobús, como uno de los grupos de trabajadores que ven sus derechos violentados de manera constante. Para realizar el acercamiento a dicho sector poblacional, se entrevistó a Francisco Campos del Sindicato Nacional de Conductores Especializados y Afines (SINACOESA), para Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020), las situaciones irregulares que atraviesan los choferes de bus son múltiples.

Uno de los elementos expuestos por Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020), coincide en la flexibilidad en jornada a la cual se enfrenta el grupo, las jornadas para

⁴⁶ En el segundo capítulo de esta investigación se señaló que el dato estadístico a nivel sectorial para el año 2018, es de un 21,7%.

este grupo de trabajadores sobrepasa el tiempo permitido legalmente, él expone que son mayores a las 19 horas diarias, incluso estas jornadas están normalizadas. Con esto, se incumple la legislación, porque en esta se explicita que las jornadas tienen un máximo de 12 horas, e incluso el sobrepasarlas debe de ser por situaciones extraordinarias que se presenten de improviso. No obstante, los roles que los empresarios agendan para los trabajadores, no consideran esto y se convierte en costumbre.

En cuanto a la flexibilidad de jornada y de horas, Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020) agrega que una situación común que vivencian los choferes de autobús es que no se reconocen las horas diurnas, mixtas o nocturnas. Además, agrega que

“muchas empresas optan por roles quebrados, es decir a una persona la llaman a trabajar de 4am a 8:30am, y después entra hasta las 3:30pm, y sale de trabajar a las 11pm. Esto afecta directamente la cotidianidad de las personas y el salario recibido.” (Campos, comunicación personal, 1 de mayo de 2020)

La mayor parte de problemas provienen de la forma de pago de estas jornadas, esto porque no se da un apego a la ley y, por el contrario, las jornadas, aunque según legislación serían mixtas o nocturnas, son pagadas a tiempo diurno. (Campos, comunicación personal, 1 de mayo de 2020). Las empresas tergiversan la legislación, según Campos, y con la flexibilidad laboral estos incumplimientos son teñidos de legalidad, violentando derechos de los trabajadores.

Sumado a esto, Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020), menciona como otra de las irregularidades comunes para este grupo de trabajadores, el reconocimiento del tiempo efectivo dentro de la jornada laboral. Desde el sindicato se conoce que la mayor cantidad de empresas no lo toman en cuenta, él comenta que:

un ejemplo es el sistema automático de cierre con el cual cuentan muchos autobuses, este sincronizado con las cámaras, cierran la jornada laboral del chofer en el momento en el cual baja el último pasajero, después de ahí, el chofer por su cuenta termina de hacer el cierre y la entrega del autobús, sin que este tiempo le sea valorado como tiempo efectivo y, por tanto, pagado. Es decir, todo el cierre, mientras que cuenta el dinero, guarda el bus y hace la entrega a la persona responsable de la empresa (que puede ser hasta una hora más), no es considerado como parte de la jornada. (Campos, comunicación personal, 1 de mayo de 2020)

Esto conlleva al incumplimiento de otros aspectos como el pago de extras y el pago de días libres y feriados. Con esto se trae a colación otro elemento importante y es la forma de pago, según los datos estadísticos, es una de las actividades de servicios que tienen los porcentajes más altos de pago por día trabajado.

Estas estadísticas son confirmadas por Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020), menciona que no hay un sueldo fijo, semanal, quincenal o mensual, la mayoría son pagos por día. Para él, esta característica es un tema complejo y conlleva otras irregularidades consigo. Es un sueldo diario, bajo, ronda los 13mil colones diarios⁴⁷ aunque implica muchas responsabilidades. A esto se suman los rebajos diarios e irregulares a los cuales se exponen los trabajadores, por ejemplo, el más común es el rebajo anteriormente comentado por concepto de barras electrónicas, es la incongruencia que se identifica al momento del cierre, con la cantidad de dinero que entrega el chofer y el registro contado de las barras en el sistema.

Si vos andás un bus y si al final del día te dicen que te faltan 20 mil por concepto de barras electrónicas, tenés que pagar ese faltante, y si vos no pagás hoy ese faltante, estás expuesto a que mañana no te ponen en rol, te quitan el bus y por ende no te pagan el día. Es un asunto bien serio esto de los faltantes”. (Campos, comunicación personal, 1 de mayo de 2020)

Además de este rebajo, Campos suma las situaciones vinculadas a los cobros por accidentes,

el mínimo raspón, lo cobran. Si hay un accidente, y yo no tengo la culpa, pero el otro se va, a mí me cobran. Si me asaltan, a mí me cobran el dinero. Yo pago todas las marcas, pierdo mi dinero y yo tengo que ir a poner la denuncia al OIJ. Son todos los cobros deducibles, si al bus le explotó una llanta, se lo cobran a uno, todo lo cobran (F. Campos, comunicación personal, 1 de mayo de 2020).

⁴⁷ Según la lista de salarios básicos 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un chofer de bus cobrador debe de ganar 13 872,70 colones al día, y un chofer de bus no cobrador, únicamente alcanza los 11 761,76 colones diarios.

Aunado a esto, se encuentra también el tema de la violación a otras garantías y derechos de los trabajadores, el pago de aguinaldos, o vacaciones, el pago de seguros ante la CCSS. Los dos primeros están vinculados a la forma de pago y los rebajos anteriormente comentados porque, como menciona Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020), es conocido desde el sindicato que en muchas ocasiones si hay algún chofer que ya tiene vacaciones disponibles, pero debe pagar algún faltante, se le rebaja la cantidad de este monto de vacaciones, o al momento del aguinaldo, se le hace el rebajo de estos. Sin ninguna documentación, sin autorización, sin recibo: es una acción unilateral de parte del patrón. Incluso esta es una de las luchas actuales del sindicato.

Además, en el tema del reporte ante la CCSS, lo usual es que se reporten únicamente las ocho horas permitidas por ley, aunque las jornadas exceden este tiempo, esto afecta en años posteriores para la pensión, y los patronos se escudan con diversos discursos; es conocido por el sindicato una experiencia en la cual, un patrón le externó a uno de los trabajadores que esto era algo ‘favorable’, porque en caso de embargos o pensiones, al reportar un salario mínimo, no podrían rebajarles el salario.

Todas estas irregularidades, a pesar de que son conocidas, son invisibilizadas por las autoridades: el MTSS, ARESEP, CTP, CCSS y otros, se vuelven cómplices de los empresarios; por su parte, Campos también enfatiza en que muchos choferes prefieren aceptar condiciones precarias y el incumplimiento de sus derechos con tal de no perder sus trabajos.

Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020), también sumó al caso de los taxistas, como menciona, están igualmente vulnerabilizados y vivencian irregularidades e incumplimiento de garantías y derechos laborales. Incluso, para él, “de reconocerse como ‘actividad muerta’ que más que ganancias, trae pérdidas”.

En San José, existen al menos 7mil taxistas, de estos, entre un 85% y un 90% son choferes, los otros son dueños de taxis. Pero el chofer, tiene que pagar combustible, pagan seguro, tiene que lavar el carro, sacar su salario, no tienen vacaciones, no tienen un pago fijo, no tienen una jornada establecida, no hay pago de extras, no cotizan para pensión. (Campos, comunicación personal, 1 de mayo de 2020)

A esta reflexión debe de sumarse la condición a la cual se enfrentan las personas trabajadoras en Uber, como menciona Guevara (20 de enero, 2020), la precariedad laboral es común a los conductores de Uber de tiempo completo quienes están endeudados o con carro alquilado y a los conductores de taxi que no son propietarios de los vehículos.

Siguiendo al autor, ambos trabajan más de quince horas diarias, para apenas obtener un entre 1,5 y 2 salarios básicos, después de esto, tienen que pagar todos los gastos que conlleva el desgaste del automóvil; los horarios para ambos grupos de conductores son prolongados y extenuantes; el 62% de taxistas comienzan su turno entre 6 y 7am y el 68% lo termina entre 8 y 10pm. No tienen los pagos de seguridad social (a menos que sean independientes), las condiciones son deplorables para ambos.

Los conductores de estas plataformas digitales, de igual manera se enfrentan a condiciones de precariedad laboral; Miller (18 de noviembre, 2019) expone cómo el no tener jefe y ser independiente, tampoco es el escenario perfecto. Las jornadas son extensas, aumenta la inseguridad, pues un software decide quién es el cliente, los gastos de mantenimiento y seguros del vehículo deben de ser contemplados por sí mismos, no tienen seguro por enfermedad, no tienen descansos ni días libres pagos, no tienen pagos de vacaciones. Uber, contempla una paradoja:

Es a la vez una prisión y algo liberador. Puedes encender la aplicación y comenzar a trabajar, pero si tienes una familia que mantener, obviamente es menos flexible. Necesitas alcanzar los picos de demanda: horas punta y fines de semana. (Miller, 2019).

A pesar de que las situaciones de precariedad que enfrentan ambos grupos de trabajadores es similar y les afecta directamente, en el país se vivencia una pugna constante en la cual los taxistas exigen que se limite el ejercicio de estas plataformas, pues es ilegítima.

Rojas, (10 de febrero, 2020) expone cómo el sector de taxistas, sufrió una gran afectación a raíz del sistema de plataformas digitales que ingresó al país, estas provocaron que la actividad deje de ser rentable y sostenible, muchos factores están relacionados, por ejemplo: las regulaciones que son exigidas a los taxistas, como estándares de los automóviles,

la revisión técnica vehicular dos veces al año, los seguros contra terceros, entre otras. Como él expone, el hecho de que existan tantas exigencias para el sector de taxistas, y que Uber y otras plataformas estén funcionando sin regulaciones le convierte en una competencia desleal que vulnerabiliza doblemente a los taxistas.

Como se observa, los trabajadores encargados de transporte de pasajeros tanto en autobuses como en taxis (y otros), sufren condiciones precarias que atentan con el incumplimiento de sus derechos laborales, no obstante, estas condiciones laborales afectan también sus vidas y su salud.

Aquino y otros (2017), consideran que el efecto de incumplimiento de los derechos trae consigo una dimensión de salud ocupacional, como mencionan en su investigación, los conductores están expuestos a otras situaciones adversas como: movimientos repetitivos de los miembros superiores e inferiores, ruidos y vibraciones, condiciones precarias de las vías, atascos, temperaturas inadecuadas, dificultades en las relaciones interpersonales con los pasajeros, además de la inseguridad en el propio ambiente de trabajo, debido a los asaltos. Estas situaciones, son factores de riesgos para enfermedades ocupacionales, y conllevan una afectación en la salud mental y física de las personas.

Junto a esto, para el caso de los taxistas, Bonilla y Gafaro (2016) concluyen exactamente las mismas condiciones, las autoras resaltan cómo las largas jornadas de trabajo, las posturas incorrectas, la vibración corporal y movimientos repetitivos de mano y muñeca; son factores que conllevan al deterioro de la salud física, mental y emocional de los conductores.

Todas estas condiciones se acentúan con el tiempo y afectan directamente la vida cotidiana de este grupo de trabajadores, un tema de interés particular para la salud pública, esta categoría profesional es de gran importancia.

(...) ya que son responsables del desplazamiento de pasajeros, viabilizando así la organización y el funcionamiento de los centros urbanos. Los trabajadores del transporte colectivo urbano son frecuentemente víctimas de condiciones precarias de trabajo, que desencadenan problemas de salud asociados a su actividad laboral. Esta categoría profesional se encuentra doblemente expuesta a condiciones adversas, en los ambientes interno y externo del vehículo. (Aquino, y otros, 2017, p. 1)

Este gremio, al tener afectaciones directas, afectan indirectamente a terceros; la protección y garantía de condiciones laborales de este gremio es un compromiso también con el cuidado de otras personas. Un conductor cansado, irritado, o con afectaciones físicas está expuesto a un accidente y con ello afecta también a terceros, esto lo convierte en un problema de salud pública; como mencionan Bonilla y Gafaro (2016) el resolver estas situaciones merece un enfoque multisectorial, no es sólo garantizar el cumplimiento de derechos, como jornadas de 8 horas, pagos justos, reconocimientos de seguros; es también una planificación urbana que facilite el traslado entre la urbe, es también salud ocupacional que permita condiciones óptimas de descansos y de recursos materiales, es tener un vehículo de calidad, con asiento y condiciones confortables para que su jornada sea grata.

3.2.2 La otra cara de la moneda de la actividad turística: Precariedad laboral en hoteles y restaurantes.

Otro de los estudios de caso que son objeto de interés en el presente análisis, es la población trabajadora de la actividad: alojamiento y servicios de comida. Según la CAECR-2011, en esta categoría se incluyen aquellas unidades que ofrecen servicios de alojamiento para estancias cortas y preparación de comidas completas y bebidas para su consumo inmediato. Es decir, para efectos del presente análisis, se tomarán en cuenta las condiciones laborales que vivencian las personas que trabajan en servicios de hotelería y restaurantes.

Los datos estadísticos expuestos en el capítulo anterior posicionan a este grupo de personas trabajadoras como uno de los grupos poblacionales que presentan altos porcentajes de incumplimiento, recapitulando:

Cuadro 50
Porcentaje de incumplimiento en derechos y garantías laborales, en actividades de alojamiento y servicios de comidas por año.

Derecho o garantía laboral	Año		
	2010	2014	2018
PERSONAS ASALARIADAS			
1. Flexibilidad laboral	23,3	20,3	18,8
2. Pluriempleo	4,3	3,7	3,4
3. Subempleo	10,3	9,2	11,3
4. Contrato por tiempo definido	7,6	6,6	5,2
5. Salario por hora, día u otro	24,2	18,7	19,2
6. Pago por enfermedad	35	35	22,2
7. Rebajo por seguro social	33,7	34,4	32,7
8. Aguinaldo	23	21,8	21,6
9. Pago de vacaciones	29,3	32,6	29,4
10. Seguro de riesgos de trabajo	41,2	42,2	37,1
11. Pago de horas extra	47,2	45,4	42,8
TRABAJO INDEPENDIENTE			
12. Trabajo independiente (cuenta propia y empleador)	24,1	20,3	22,4
13. Negocio por tiempo definido	4,5	4,3	7,7
14. No asignación de salario	70,6	77,7	67,9

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

El comportamiento de esta actividad dentro del sector servicios, muestra una particularidad, y es que, en comparación con las otras ramas del sector, aparece en el año 2010 dentro de las tres primeras actividades con mayor incumplimiento de ciertas garantías y derechos: lo fue para el caso de flexibilidad, pago por enfermedad, seguro social, aguinaldo, vacaciones y riesgos de trabajo. Además, en el caso de trabajo independiente, presentó altos porcentajes de incumplimiento en la asignación de salario.

No obstante, estos porcentajes para los años 2014 y 2018 fueron superados por otras ramas mayormente vulnerabilizados que ocuparon los primeros porcentajes de incumplimiento. Esto no significa que la situación de esta rama de actividad haya mejorado considerablemente, incluso puede observarse con la tabla que los porcentajes varían mínimamente; esto no refleja una mejora significativa, por el contrario, permite considerar y problematizar que incluso otras ramas de actividad están año tras año, siendo vulnerables en mayor medida.

Para estas actividades, Ruiz (2015) investiga que es posible determinar una relación directa entre el crecimiento de la actividad turística y la generación de empleos y restaurantes. Es decir, el flujo de personas turistas en un territorio tiene una relación directa con la cantidad de hoteles, restaurantes y la cantidad de trabajadores en estas actividades.

En el caso de Costa Rica, Núñez (2018) enfatiza el fuerte crecimiento y posicionamiento del sector hotelero en el país, debido a los esfuerzos del país por impulsar el turismo y la inversión hotelera. Incluso, para el año 2018, se reconoció la península de Papagayo como el primer destino residencial y turístico de América Latina. Junto a esto, la actividad turística impulsa también la industria de aerolíneas y de restaurantes.

No obstante, si estos sectores están impulsando la generación de empleos, debido al crecimiento del turismo en los últimos años, se debe de problematizar las condiciones laborales a las cuales se están viendo expuestos. Y a problematizar, tal y como lo manifiesta Gómez (2019). ¿Contribuye el turismo a reducir o aumentar la economía informal? Como investiga la autora, en el caso particular del impacto en Guanacaste,

el turismo ha sido identificado como una fuente importante de trabajo en el país, especialmente en la zona turística de Guanacaste. Sin embargo, son pocos los beneficios directos que las comunidades en zonas turísticas, específicamente en Guanacaste, reciben de forma directa. (Gómez, 2019, p. 26)

Para la autora, a pesar de que la provincia cuenta con recurso humano, social y ambiental para que se desarrolle el empleo en el sector turístico, la economía informal en este lugar sigue siendo alarmante y constante, incluso en el caso del turismo, se sigue un patrón porque se generan empleos temporales para muchos lugareños y extranjeros (entre ellos

norteamericanos y nicaragüenses), pero estas personas vuelven a estar desempleadas una vez que la temporada alta de turismo acaba.

El caso de personas en condiciones migratorias irregulares es alarmante, generalmente son quienes ocupan estos puestos informales y, por su condición ilegal en el país, no exigen beneficios sociales por temor a ser deportados o encarcelados. Sin embargo, esto no quiere decir que los trabajadores informales son únicamente extranjeros, de hecho, la mayoría de los trabajadores informales que se encontraron en el estudio son ciudadanos costarricenses. (Gómez, 2019, p. 27)

Como menciona la autora, el turismo no es percibido ni como aliado directo del desarrollo ni como responsable del subdesarrollo, el sector sigue expuesto a una serie de irregularidades el problema de la falta de seguridad social y otros beneficios sociales como vacaciones, licencias por maternidad, aguinaldo y salarios justos es grave. (Gómez, 2019)

Es decir, aunque la actividad está creciendo, esto no garantiza que los empleos tengan las condiciones necesarias para garantizar un espacio decente y que cumpla con los derechos y garantías laborales de las personas trabajadoras.

Particularmente, Cañada (2018) profundiza en los rasgos concretos del trabajo turístico y específicamente en el ámbito hotelero, que inciden en la precariedad laboral que enfrenta dicho sector. Para el autor, la comprensión de este fenómeno se desprende del análisis del escenario global actual que caracterizan las políticas de corte neoliberal, políticas que trastocan de igual manera a las empresas hoteleras.

Para el autor, algunas de las razones que explican esta precariedad son: (1) el incremento acelerado del turismo, el cual genera competencia entre empresas y se buscan precios más competitivos. (2) Las políticas de financiarización como reducción de créditos bancarios, obligan a los patrones a reducir costos sobre sus trabajadores y trabajadoras. (3) La pérdida de poder sindical, esto permite que haya menos resistencia a las medidas que impulsan la precariedad. (4) La devaluación del trabajo permanente; esta en el sector turístico y hotelero particularmente se manifiesta porque existen variaciones constantes y fuertes oscilaciones en las demandas de empleo. Ante esto, las empresas quieren disponer de una mano de obra especialmente flexible que se adapte a los movimientos de la clientela. (Estas

variaciones se adecuan a temporadas de vacaciones, de actividades como eventos masivos, fines de semanas, entre otros. Por último, (5) la escasa cualificación requerida para los empleos de este sector, esto genera la consolidación de un mercado laboral de bajos salarios. Los y las trabajadoras no necesariamente plantean construir una carrera profesional en el sector, y pueden desempeñar ciertas actividades sin demasiada formación o experiencia previa. (Cañada, 2018).

Por todas estas razones, que encuentran explicación en un sistema estructural donde se tiende a presionar para reducir costos laborales,

De forma recurrente lo que estará buscando es cómo reducir salarios, intensificar el trabajo y flexibilizar a sus empleados en función de una demanda oscilante. Son diversas las formas en las que pueden conseguir esto: ampliar contratación eventual y a tiempo parcial a costa del empleo fijo; reducir los costes de contratación y despido; extender las externalizaciones y políticas de subcontratación; ampliar la vinculación de personal en prácticas formativas o bajo contratos especiales. (Cañada, 2018, p. 72)

Ante esta realidad, Cañada (2018) señala que es importante colocar en debate también los aspectos negativos que trae consigo la actividad turística, la cual a través de los años ha sido promovida sin críticas ni discusión alguna, colocándola como una actividad que “salva” la economía de los países, (re)produciendo una lógica turístico-céntrica.

No obstante, el autor tiene un acercamiento a las camareras de piso en hoteles, y con sus experiencias, permite evidenciar los rincones oscuros de dicha actividad. En el caso de esta población trabajadora:

La camarera de piso trabaja, generalmente, sola; nadie la acompaña, su aislamiento es casi total, apenas interactúa con sus compañeras y muy poco con los clientes. Una vez distribuido el trabajo, cada una desempeña su cometido de forma independiente y sin personal de apoyo. En casi todos los establecimientos se ha reducido o desaparecido el personal auxiliar masculino (valet) que se encargaba de bajar la ropa a la lavandería y cargar los materiales. Hoy esa tarea ocupa también a las operarias. Es además un trabajo manual. A diferencia de otras secciones en la que se ha incorporado moderna tecnología, la inversión en mejoras técnicas ha sido aquí muy limitada; de hecho, abundan los hoteles sin montacargas y carros para desplazar la ropa de cama y los utensilios de limpieza. (...) En el caso de las camareras, se está viviendo una intensificación de las cargas, que ya de por sí eran altas. Hoy es habitual

que en una jornada de ocho horas las camareras tengan que limpiar y acondicionar más de veinte habitaciones, lo que exige mantener un frenético e incesante; a lo que a menudo hay que sumar el adecentamiento de zonas comunes y nobles del hotel. (Cañada, 2018)

A estas condiciones, el autor considera importante destacar la conducta de los clientes, que también afecta negativamente la salud de las trabajadoras, porque en la mayoría de ocasiones suelen ejercer presión en el servicio, aun cuando el hotel no les brinda a ellas las herramientas necesarias para desempeñar un trabajo eficiente. Las consecuencias derivadas de esta presión se traducen en enfermedades profesionales, físicas como: dolores de espalda, hombros, brazos, rodillas, caderas, zona lumbar, ciática, y otras; y psíquicas como: estrés, ansiedad, depresión, etc. Para paliar estos males es práctica habitual la automedicación diaria con antiinflamatorios o antidepresivos, lo que implica adicciones y secuelas a medio plazo. Aunado a esto, el autor menciona también los irrespetos, amenazas y situaciones de acoso laboral que sufren por parte de sus superiores. (Cañada, 2015)

Este constituye un ejemplo de las condiciones laborales a las cuales se enfrenta uno de los gremios que trabajan dentro del sector hotelero, es importante reconocer que las particularidades, exigencias y condiciones suelen repetirse para personal de jardinería, mantenimiento o servicio al cliente.

Por su parte, en cuanto al personal de restaurantes, los cuales, de igual manera son objeto de estudio en el presente análisis; Rodríguez (2014) y Giglia, y Robles (2015), investigan los casos del personal gastronómico, cocineros(as); y el caso de meseros(as) respectivamente, gremios que enfrentan constantes escenarios laborales precarizados como las malas condiciones de contratación y de formas de pago, y la flexibilidad en jornadas laborales.

En el caso de saloneros(as) en el país, (Rodrigo Cordero y Luis López, comunicación personal, 11 de Junio de 2020) mencionan que las condiciones laborales que más se denuncian en el gremio son: la propina del 10% por servicio a la mesa, el pago de horas extras, las extensas jornadas laborales, y el pago de seguro social, este último particularmente para aquellos “trabajadores eventuales”, aquellas personas que trabajan para un evento

especial o sólo durante fines de semana, a quienes no se les realiza un contrato formal e inscripción en la CCSS para evitar el pago de cargas sociales.

Para Rodríguez (2014), las razones que desencadenan estas condiciones laborales son múltiples: (1) la naturalización de estas condiciones las cuales no se problematizan ni son agenda de discusión para ningún actor social, ni sindicatos, ni personas trabajadoras, ni dirigentes políticos. Se ha generado una institucionalización de la precariedad laboral (2) las personas prefieren aceptar estos trabajos, aun conociendo estas condiciones de precariedad antes que rechazarlos y no tener una fuente de ingreso y continuar en el desempleo, muchas personas son jóvenes, sin experiencia, y que prefiere adecuarse a los espacios laborales sin encontrar oportunidad de transformarlos (3) La resistencia al cambio, la desconfianza que tienen ante empresarios y jefes, hacen que las personas trabajadoras prefieran continuar con el modelo que ya conocen, aun cuando los cambios podrían generar condiciones de mejora en el empleo (4) Relacionado a lo anterior se encuentra la ausencia de demandas y acciones colectivas de parte de las trabajadoras gastronómicas, esa inacción, permea en la naturalización de las condiciones precarias.

Con estos escenarios, se permite evidenciar cómo la dinámica de un negocio relativamente sencillo como es un restaurante se revela como un terreno complejo en el cual se debate y contrapone lo formal y lo informal, lo legal y lo ilegal y estos, coexisten y se alimentan mutuamente, realineando los empleos en el actual capitalismo neoliberal. (Giglia y Robles, 2015).

Sumando los espacios hoteleros, los cuales, de igual manera, representan micro espacios que, ante el neoliberalismo, condiciona los empleos de la clase trabajadora y adecúa ante sus intereses. Y particularmente son actividades que, si bien tienen un crecimiento notable en el contexto actual, impulsado por la apuesta la actividad turística, no garantiza empleos decentes que permitan calidad de vida a la población trabajadora y los diversos gremios que en ellos se insertan.

3.2.3 De la vulnerabilidad laboral a la violencia estructural: el caso de las trabajadoras domésticas.

Una de las poblaciones de interés en el presente análisis, es la población que está dentro de la rama de actividad: hogares como empleadores. Esta categoría se encuentra determinada según la CAECR-2011, como una actividad que contempla personal doméstico para uno o varios hogares, considerando: personas cocineras, camareras, mayordomos, lavaderos, conserjes, porteros, conductores y niñeras.

Es decir, cualquier puesto que se ocupe siempre que el empleador sea un particular y el servicio sea dentro de un hogar, no teniendo efecto en este caso cocineros, jardineros, conductores u otros que presten servicios para una empresa.

Para efectos del presente subapartado, se delimita el análisis a aquellos *servicios de que brindan las trabajadoras domésticas*, quienes, en muchos casos, no son contratadas específicamente con uno de los perfiles anteriores, por el contrario, debe de ejercer funciones de cuidado, de cocina, de lavado, entre otras; cumpliendo varias de las actividades en un solo contrato.

¿Por qué es importante colocar este grupo de personas trabajadoras como un elemento de análisis? Haciendo un repaso de los datos estadísticos descritos con anterioridad, es importante primeramente recordar que, esta actividad de servicios ocupa el segundo lugar con mayor cantidad de personas trabajadoras, trabajan 166 819 personas, representando un 11,1% del porcentaje total del sector.

Además, en cuanto a los porcentajes de incumplimiento a los derechos y garantías laborales, se logra sintetizar para este sector:

Cuadro 51
Porcentaje de incumplimiento en derechos y garantías laborales, en hogares como empleadores, por año.

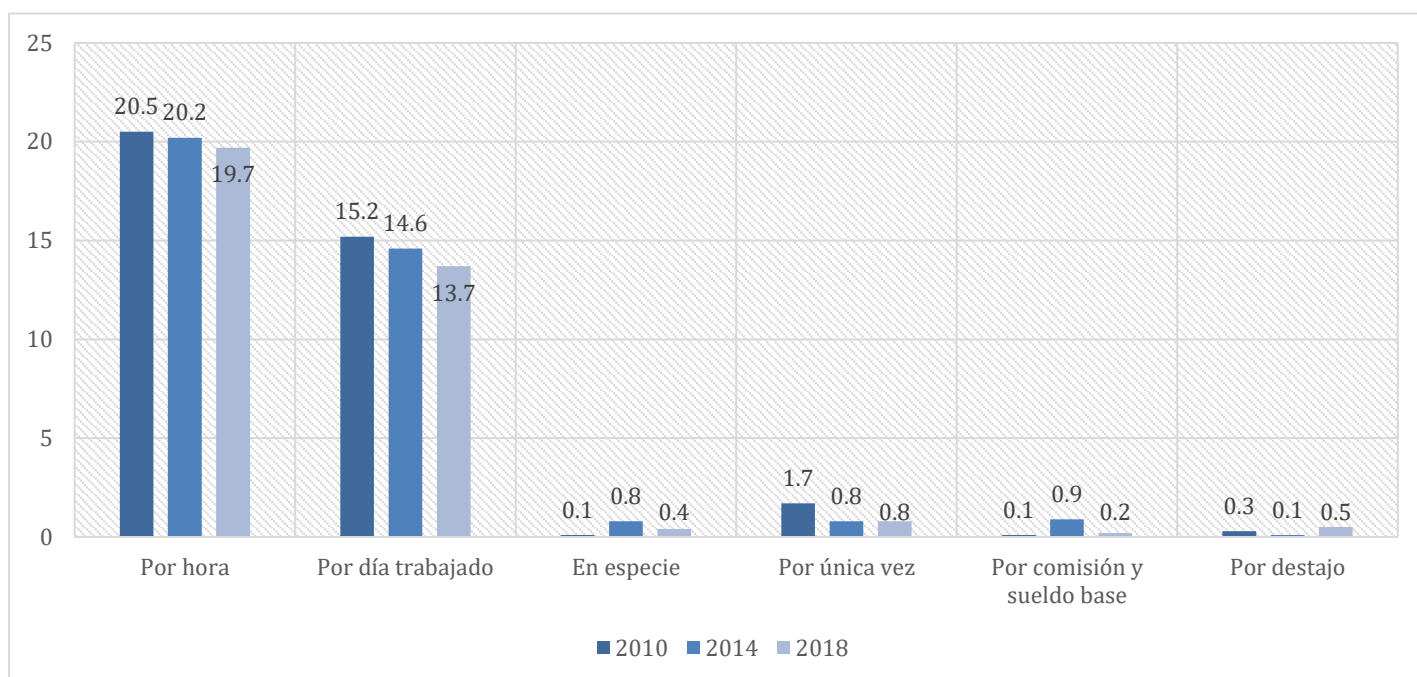
Derecho o garantía laboral	Año		
	2010	2014	2018
PERSONAS ASALARIADAS			
1. Flexibilidad laboral	9,5	8,1	11,2
2. Pluriempleo	4,6	4,9	3,8
3. Subempleo	25,3	29,2	31,6
4. Contrato por tiempo definido	7,6	6,6	5,2
5. Salario por hora, día u otro	37,9	37,4	35,3
6. Pago por enfermedad	68,3	74	69,9
7. Rebajo por seguro social	87,3	83,1	84,7
8. Aguinaldo	43,7	52,5	49
9. Pago de vacaciones	63,5	68,3	68,5
10. Seguro de riesgos de trabajo	85,9	83	85,5
11. Pago de horas extra	77,3	82,6	80,7

Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Como se logra observar, en cuanto a la flexibilidad laboral, para el último año ocupa uno de los porcentajes más altos dentro del sector, para subempleo, mantiene de igual manera, altos porcentajes para los años 2014 y 2018.

En cuanto a la forma de pago, hogares como empleadores es una de las actividades que tiene mayores porcentajes identificados con la inexistencia de un sueldo fijo. Esta dinámica permite problematizar entonces, ¿Cuál es la forma de pago que predomina en estas actividades durante los años en estudio?

Gráfico 12
Porcentaje de personas trabajadoras en la rama “Hogares como empleadores” según otro tipo de pago, años 2010, 2014 y 2018.



Fuente: Elaboración propia. INEC (2010, 2014, 2018). Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2010, 2014 y 2018. (Base de datos).

Como se observa, la acentuación a través de los años se da principalmente en un pago por día o por hora para esta rama de actividad.

En cuanto a garantías laborales como el pago de un seguro de riesgos de trabajo, esta actividad presenta altos porcentajes de desprotección, superando el 80% durante los tres años en estudio, porcentajes que sobrepasan hasta en 50 p.p. los datos a nivel sectorial y nacional.

El pago por enfermedad, es otro indicador que permite visibilizar la desprotección a la cual se enfrenta este gremio de personas trabajadoras, en este se presentan porcentajes mayores al 65, durante los tres años en estudio, convirtiendo a la actividad en una de las más vulnerabilizadas. Considerando, además, que los porcentajes son significativamente más altos que en el sector⁴⁸.

⁴⁸ Para el año 2018, el sector reportó un porcentaje de incumplimiento del 21,7% (ENAH0, 2018).

Este patrón de incumplimiento se repite para las variables de seguro social, en esta se identifica nuevamente a la actividad como una de las más desprotegidas a nivel sectorial. En los tres años se presenta un porcentaje de incumplimiento mayor al 80, sobrepasando el porcentaje sectorial, el cual, para el año 2018 representaba un 27,8% (ENAH0, 2018).

En cuanto a garantías como el aguinaldo y vacaciones, nuevamente se identifica la afectación de la rama, superando el 45% y el 60% respectivamente, durante los tres años en estudio. Estos porcentajes superan considerablemente los porcentajes sectoriales, los cuales, para el año 2018, en el caso de vacaciones, representó un 25,3%; y para el pago de aguinaldo fue de un 19,2%. (ENAH0, 2018)

Además, es importante mencionar que, en el caso de los “hogares como empleadores”, por definición, la totalidad de estas personas son catalogadas como “asalariadas”, al tener como empleador a uno o varios hogares particulares. Por tanto, no se contempla el trabajo independiente dentro de esta actividad.

Estas situaciones de vulnerabilidad a la cual se enfrentan las personas trabajadoras domésticas, son también señaladas por María del Carmen Cruz, presidenta de ASTRADOMES, quien asegura que desde la asociación encuentran constantes abusos en cuanto al incumplimiento de seguro social, y salarios bajos; junto a estos, se suman los abusos verbales, acoso laboral y sexual, maltratos por su condición migratoria y xenofobia, entre otros. Por esto, como asociación pretenden brindar acompañamiento y asesoría para que las personas logren conocer sus derechos laborales y los exijan, como trabajadoras de cualquier otra actividad económica. (Cruz, comunicación escrita, 25 de mayo 2020).

El trabajo de esta asociación es constante, desde 1990 luchan por los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas, como menciona Rosita Acosta en una entrevista que brindó a Semanario Universidad en marzo 2019, ella como fundadora de la asociación logró movimientos para garantizarles derechos laborales elementales como un horario decente y un salario mínimo dentro de la legislación nacional.

No obstante, también señala la importancia de seguir en vanguardia y lucha para garantizar su cumplimiento, por ejemplo, para el caso de aseguramiento, Acosta reconoce que,

(...) ha habido más de 5.600 aseguradas por medio tiempo. Pero nosotras creemos que, dentro de esas que han asegurado, hay trabajadoras domésticas de tiempo completo que las empleadoras las han metido así. Es una cosa que uno no lo puede probar, pero parece que eso es así. (Acosta, R. En: Flores, M; 2019).

Tanto Acosta como Cruz coinciden en que la situación de mujeres que ya se encuentran en edad de pensionarse no lo logran y deben de (sobre)vivir por sus propios medios.

“La mayoría de compañeras que nunca fueron aseguradas o que fueron muy pocas las cotizaciones que pudieron hacer tienen que buscar cómo sobrevivir por sus propios medios” (Cruz, En: Flores, 2019).

Por su parte, Acosta añade:

“Yo fui trabajadora doméstica por 30 años y nunca me pagaron un seguro, pero yo lo pagaba voluntariamente. Entonces, por eso tengo pensión, pero muchas, muchas mujeres, que no pagaron nada, terminan en un asilo”. (Acosta, En: Flores, 2019)

Como se logra identificar, los datos estadísticos anteriormente citados coinciden con la realidad de las trabajadoras domésticas en el país, incluso, esta realidad es confirmada por Alba Gutiérrez, funcionaria del MTSS, quien afirma que es uno de los sectores mayormente desprotegidos en materia laboral y presenta altos porcentajes de incumplimiento, reconociendo, además, que se han duplicado esfuerzos para brindarles mayor protección. En los últimos años, ha constituido uno de los trabajos prioritarios para la intervención del MTSS (comunicación personal, 22 de enero de 2020).

También Natalia Morales, del PEN, coincide en que el servicio doméstico es unas de las actividades en las cuales se encuentra mayor incumplimiento de garantías laborales, y se encuentra hasta doble y triplemente vulnerabilizado cuando se analiza junto a variables como nivel educativo, condición migratoria, edad y sexo. (comunicación personal, 22 de enero de 2020).

Además, para Linette Madrigal de la Defensoría Social Laboral, también el servicio doméstico representa una de las actividades mayormente desprotegidas y violentadas en materia de garantías laborales (comunicación personal, 22 de noviembre de 2019).

Siendo así, se confirma que el trabajo doméstico de una de las actividades históricamente vulnerabilizada, ante esto, la discusión gira en torno a la regulación del sector, el cual se encuentra con altos porcentajes de informalidad, precariedad, mal retribuido, inseguro y desprotegido (Bonnie, 2010).

Este panorama evidencia el trato de inferioridad que se presenta ante el trabajo doméstico, una actividad que merece ser reconocida formal e institucionalmente; como menciona Castillo (2015), a pesar de que estas actividades se desvalorizan en la actualidad por no necesitar de una formación técnica y ser tareas inherentes del hogar, se debe de reconocer que existe una relación laboral, un contrato de trabajo y por tanto, debe de merecer las mismas garantías laborales que cualquier otro espacio: jornada laboral, descanso, pago de horas extra, días feriados, aguinaldo, estabilidad laboral, vacaciones, entre otros.

Para esto, como menciona el autor, es necesaria la intervención oportuna de las autoridades públicas en materia laboral, de forma que sus políticas impliquen y consideren dicha actividad como una más dentro del sector económico. (Castillo, 2015)

Además de estos ejes de análisis que permiten problematizar el incumplimiento de garantías laborales y la colocación de la actividad como una de las más vulnerabilizadas y el papel de las instituciones estatales ante esta realidad, Masi y Salazar (2019), proponen un eje más de análisis de interés para este estudio de caso: la desvaloración de las personas trabajadoras en esta rama de servicios y cómo los cuerpos de las personas trabajadoras reproducen y desafían la desigualdad de clase en el espacio laboral.

Las autoras demuestran en su libro como muchas personas empleadoras privilegian sus necesidades sobre la vida de sus empleadas. Se señala que, a pesar del agotamiento físico, el estrés, cansancio y enfermedades que pueden enfrentar las trabajadoras domésticas, la mayoría de empleadores siempre exigen un nivel alto de rendimiento, sin importar su salud. Precisamente en su libro reseñan la anécdota de una trabajadora llamada Cristina:

“I was cooking and I felt like I was suffocating. I wanted to lie down, because I felt sick. I took [spread out] some newspapers and lay on the kitchen floor. I felt like I was dying, that I couldn’t get air, that I was suffocating. And the employer gets home and the other employee tells her, “The empleada [domestic worker] is sick.” “Oh, no,” she says, “what’s my daughter going to

eat now, who will cook for her?” —Cristina, domestic worker, age forty (Masi y Salazar, 2019, p. 35)

Ella es sólo un ejemplo de la discriminación de clase que vivencian muchas trabajadoras domésticas; incluso, muchos de los informes sobre trabajo doméstico de parte de agencias internacionales mencionan factores culturales como causantes para explicar las malas condiciones de trabajo y la explotación de este sector económico. (Masi y Salazar, 2019)

Además, el patriarcado y la vulnerabilidad asociada al ser mujeres, genera que el sector sea doblemente vulnerabilizado y explotado. En un sistema actual, la condición de clase y la condición como mujer en el mundo laboral, son piezas elementales que determinan trato y garantías laborales. Ambas, son estructuras sociales y políticas que permean la importancia y la (re)producción simbólica de ser y tener un tipo de cuerpo en un momento particular; en el caso de las trabajadoras domésticas, esta característica les desvaloriza frente a sus empleadores, al punto de no reconocerles como seres humanos. (Masi y Salazar, 2019)

En conclusión, como se muestra, el estudio de caso de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, trasciende un análisis estructural que permite evidenciar que los sistemas patriarcales y de clase, también permean su realidad. En este aspecto, fue de interés evidencias que las condiciones laborales que vivencian día a día este grupo de personas trabajadoras se ven permeadas por otros factores necesarios a considerar.

Sumadas a estas reflexiones, no es posible dejar de lado la afectación que tiene esta rama de actividad ante la emergencia sanitaria del COVID-19. Como menciona María Cruz, (comunicación escrita, 25 de mayo 2020), ante este escenario hay incrementado los despidos, los rebajos de jornadas y salarios de las trabajadoras domésticas, ante estas situaciones Cruz, en una entrevista para Semanario Universidad también agregó:

“A muchas las despiden con engaño, a pocas les entregan carta de despido o suspensión del contrato, pero a la mayoría no les dan nada. Peor aún, algunos patronos las condicionan a firmar un documento en el cual renuncian a sus derechos, con tal de que les entreguen la carta para solicitar el bono Proteger”. (Cruz, En: Núñez, 28 abril, 2020)

Desde ASTRADOMES se ha buscado referenciarles con la Comisión Nacional de Emergencias para que les apoyen con una canasta básica y les apoyen para el ingreso a la plataforma virtual para la solicitud del *Bono Proteger*.

Como menciona Luisa López, del Centro de Formación y Orientación del INAMU, los principales problemas que han detectado en las consultas y denuncias que han recibido es que los patronos no quieren entregar una carta de despido, de reducción de jornada o de suspensión de contratos, algo esencial para solicitar el bono que entrega el Gobierno. (En: Núñez, 28 de abril, 2020)

López (2020) reseña una serie de impactos del COVID-19 en trabajadoras domésticas, entre estos menciona:

1. Pérdida de empleo, la autora enfatiza que la crisis económica pone en peligro el empleo de muchas trabajadoras domésticas, debido a que los empleadores ahora pueden tener dificultades para hacer frente al pago de estos salarios.
2. Jornadas más largas y mayor volumen de trabajo, quienes mantienen sus empleos están expuestas a una sobrecarga laboral consecuencia del cierre de escuelas, centros de atención y otros espacios.
3. Falta de descanso, esto, para las trabajadoras domésticas sin retiro, las medidas de confinamiento pueden significar albergarse en casa de sus empleadores durante toda la semana, y con esto asumir tareas aún en su día de descanso.
4. 4. Exposición al riesgo de contagio: Caso contrario, para quienes viajan a su lugar de trabajo, el desplazamiento diario significa mayor riesgo de contagio.
5. Déficits en seguridad y salud laboral: la actual crisis sanitaria lleva consigo una demanda mayor en tareas de limpieza y desinfección exhaustivas, acompañadas de químicos que pueden ser perjudiciales para la salud de quien las realiza si no cuenta con las medidas de prevención necesarias para su uso.
6. Aumento de violencia: Diversos informes han dado cuenta del peligro y vulnerabilidad a la cual se enfrenta la población femenina ante las medidas de

confinamiento, siendo así, las trabajadoras domésticas no están exentas de estas situaciones.

Como se observa, la pandemia afecta un sinnúmero de dimensiones que trascienden los impactos sanitarios, afecta económica, social y políticamente; las trabajadoras domésticas ya vivenciaban una situación compleja, y con esta pandemia, se agudizan las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan cotidianamente.

Esto debe de abrir camino a problematizar diversas situaciones de este gremio. En el marco de esta crisis sanitaria, han de implementarse políticas de apoyo a los ingresos a las trabajadoras domésticas, siendo uno de los grupos mayormente vulnerabilizado, y que recibe salarios más bajos, abriendo paso a la discusión en torno al salario mínimo de esta actividad.

Por otra parte, en cuanto a la cobertura de seguro social, el porcentaje es alto, esto limita su acceso a la salud pública, y les convierte en población de riesgo. A pesar de que durante la pandemia reciben atención universal (porque así lo determinan las autoridades), hay mayor vulnerabilidad para personas que nunca han tenido acceso a un seguro solidario de atención para afectaciones de salud como diabetes, hipertensión, y otras enfermedades crónicas.

Por último, el reforzar una perspectiva de género, gran porcentaje de trabajadoras domésticas son mujeres, jefas de hogar, con salarios bajos. Y ha sido reconocido por diversas autoridades que las mujeres han sido uno de los grupos poblacionales mayormente vulnerabilizados ante esta pandemia. (López, 2020)

3.2.4 ‘Dedicarse al arte, pero no vivir de él’: la precariedad laboral del sector artístico.

La categoría de ‘Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas’ abarca una serie de ocupaciones muy diversas. No obstante, tras una revisión general de la CAECR-11, se puede subdividir esta rama en el menos tres grupos (INEC, 2013):

- i. Actividad artística: se contempla áreas como la música, la danza, la literatura, artes plásticas, artes circenses, periodismo independiente, entre otras conexas⁴⁹.
- ii. Actividad deportiva: se consideran todas las ocupaciones vinculadas a la práctica profesional o recreativa de deportes, así como la administración de escenarios para la práctica del deporte y gimnasios.
- iii. Actividades de entretenimiento: se consideran las actividades vinculadas al esparcimiento y entretenimiento de la población, tales como discotecas, salones de baile, casinos, parques temáticos, zoológicos, jardines botánicos, museos, bibliotecas, venta de lotería, entre otros.

Por ello, en esta subsección se tiene como objetivo explicar de manera general los elementos que inciden en el incumplimiento de los derechos laborales y en las condiciones de trabajo de personas asalariadas e independientes, a través de un estudio de caso: la situación laboral del *gremio artístico*.

Previo a esto, es necesario hacer un repaso de los porcentajes de incumplimiento identificados en la población trabajadora de este sector. En el caso de las personas asalariadas de esta rama, se evidenció la existencia de porcentajes muy altos de incumplimiento en los seis derechos estudiados, por lo que se puede aseverar que esta población tiene altos niveles de informalidad o precariedad. En cuanto a los trabajadores y trabajadores independientes, se observó lo siguiente:

Cuadro 52
Porcentaje de incumplimiento en el gremio artístico según condición
(2014, 2018)

Condición	Año	
	2014	2018
Trabajo independiente (cuenta propia y empleador)	39,6	33,2
Negocio por tiempo definido	14,6	10,8
No asignación de salario	77,1	78

Fuente: Elaboración propia, con base en INEC (2010, 2014 y 2018).

⁴⁹ Debe aclararse que, desde la categorización utilizada por el INEC, la producción cinematográfica y televisiva no se contempla dentro de esta rama de actividad, sino en la correspondiente a Información y Comunicaciones.

Es notoria una disminución de los porcentajes de trabajo por cuenta propia, a favor de un mayor asalariamiento, un descenso en el porcentaje de actividades temporales si se compara el 2014 con el 2018, así como una muy baja asignación de salario entre quienes se encuentran ‘formalizados’ ante una instancia pública.

Explicado lo anterior, en las siguientes líneas se procede a presentar el estudio de caso mencionado.

Para examinar las condiciones laborales del conjunto de ocupaciones del subsector artístico, se toman como referencias una entrevista semiestructurada realizada a Esteban Monge Flores, secretario de la Unión de Trabajadores de la Música, Artistas y Afines (UTM), así como algunas investigaciones realizadas sobre las condiciones de trabajo en este gremio.

Para Monge Flores (comunicación personal, 11 de mayo de 2020), las condiciones de trabajo de este gremio se ven bruscamente afectadas por la precariedad a causa de diversas razones. Una de ellas es la inestabilidad, especialmente en el caso de las personas trabajadoras independientes, la cual se explica por el carácter fluctuante de la actividad, pues los conciertos y presentaciones son escasas y “no se gana mucho”, por lo que el trabajo artístico, en sí mismo, no resulta suficiente para satisfacer las necesidades básicas.

Según la ENAHO 2018, un 10,6% de las personas asalariadas de la rama ‘Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación’ cuenta con contratos por un tiempo determinado, mientras que un 10,8% de las que laboran por cuenta propia se dedica a una actividad temporal o que no es continua en el tiempo.

Como consecuencia de esta inestabilidad, se dan al menos cinco escenarios: a) personas que conciben su trabajo artístico como una fuente de ingresos secundaria, contando con un empleo principal de otra naturaleza b) personas que se ven obligadas a optar por un segundo empleo fuera de la práctica artística c) personas que cuentan con dos empleos en el sector artístico d) personas que solo se dedican al arte, pero que tienen condiciones de extrema vulnerabilidad⁵⁰ e) personas que se dedican al arte y logran satisfacer sus necesidades con esta actividad.

⁵⁰ Según el MCJ (2020), alrededor de 4000 trabajadores y trabajadoras del sector artístico se encuentran en situación de pobreza. A su vez, a raíz de las consecuencias económicas de la pandemia del COVID-19, se estima que un total de 10.000 se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

Según Monge, el perfil del primer grupo se caracteriza por personas que tienen como empleo principal alguna profesión, por ejemplo, profesores universitarios, abogados, entre otros. Estas se dedican al ejercicio de su disciplina artística únicamente cuando surge la oportunidad.

El segundo grupo contempla personas que buscan un trabajo adicional, principalmente ante las escasas ofertas laborales, aunque no necesariamente en el ámbito artístico. El tercero se trata de trabajadores que son empleados, por ejemplo, en el Ministerio de Cultura y Juventud (uno de los principales empleadores de este gremio), y que también se dedican de manera independiente a su disciplina.

Hasta este punto, se da cuenta de dos fenómenos, en primer lugar, el del pluriempleo. En la rama de actividad donde se ubica el gremio artístico el pluriempleo ronda el 6,8%; en segundo lugar, los bajos ingresos de las personas independientes, que pueden ser explicados por la baja asignación de salario en la rama, pues entre aquellos que se encuentran formalizados, solo un 22% lo hace (INEC, 2018).

En el cuarto y quinto grupo, se ubican quienes solo se dedican a la práctica artística, sin embargo, unos tienen niveles de vida muy precarios, viviendo incluso por debajo de la línea de pobreza, mientras otros –los menos- logran garantizar ingresos para satisfacer sus necesidades elementales.

Otro aspecto tiene que ver con la ausencia de contratos escritos. Al respecto, Monge comenta que: *“Es que es tanto el nivel de informalidad que a veces no se firma un contrato, se va por la palabra, por la buena fe, no hay cultura de firmar un contrato por escrito”* (Comunicación personal, 11 de mayo de 2020). Según lo afirmado, dicha informalidad abre el portillo para el incumplimiento contractual, lo cual tiene repercusiones en la remuneración y cualquier otra garantía o derecho pactado.

Además, en el caso concreto de quienes se vinculan con el Ministerio de Cultura y Juventud, se evidencian situaciones que comprometen la estabilidad y el cumplimiento de los derechos de estas personas trabajadoras, relacionadas con la no renovación de contratos, interinazgo, no reconocimiento de la carrera profesional o reglamentos sobre horarios que no

se adecuan a la particularidad de la labor artística (Monge Flores, comunicación personal, 11 de mayo de 2020).

A esto se aúna fenómenos como la reducción del presupuesto de cultura⁵¹ que podrían tener repercusiones en el cumplimiento de los derechos de las personas empleadas en estos espacios, pues el MCJ, en su rol de empleador, se estaría viendo obligado a reducir costos a través de la eliminación de plazas fijas y de la disminución de las remuneraciones.

A pesar de que existen tensiones en torno a la inversión en cultura por parte del estado, ciertamente también ha asumido de manera creciente la promoción de políticas culturales (Bayardo, 2013), lo cual lo ha convertido en un importante empleador. Mauri (2018), estudiando el caso del sector artístico argentino, observa al menos dos tendencias en materia laboral

el Estado utiliza mayormente dos modalidades. En el caso de los elencos estables, los trabajadores mantienen con su empleador (nacional, provincial o municipal) una relación salarial de dependencia (...) No obstante, la modalidad más extendida actualmente es la contratación directa de los artistas (...) a través de un contrato de locación de servicios que no genera relación de dependencia (p. 121).

Nótese cómo el estado opta por formas de contratación que conllevan un menor o mayor grado de estabilidad laboral para la persona artista. Así pues, independientemente de la cuestión presupuestaria, se tiende a admitir parcialmente la informalidad o precariedad como un principio constitutivo del mundo artístico⁵² (Mauri, 2018), lo cual estaría relacionado a las ‘particularidades’ del quehacer artístico. Véase cómo esto sirve como justificación para que la contraparte patronal evada sus correspondientes responsabilidades laborales.

⁵¹ Recuérdese que en octubre del año 2019 la Asamblea Legislativa aprobó un recorte de ₡255 millones de colones en el presupuesto del Ministerio de Cultura y Juventud. En dicho recorte, destaca la reducción de partidas de horas extraordinarias, servicios en ciencias económicas y sociales, otros de gestión y apoyo, así como al Centro Costarricense de Producción Cinematográfica (Herrera, 2019), lo cual repercute directamente en las remuneraciones y plazas. Asimismo, desde el año 2015, existen presiones para la reducción del gasto de esta cartera (Presidencia de la República, 2015).

⁵² A propósito de esta naturalización de la condición precaria, Monge hace referencia a uno de los estereotipos del trabajo artístico: “Te venden la idea de que, si te dedicás al arte te vas a morir de hambre, que por ende hay que estudiar otra cosa” (comunicación personal, 11 de mayo de 2020).

En consecuencia, existe una paradoja en la cual, por un lado, el estado por medio de políticas públicas promueve la actividad artística y cultural, pero por otro, incorpora el trabajo artístico en condiciones precarias.

En otros temas, Monge subraya la situación del aseguramiento de las personas trabajadoras de este subsector. Se identifican problemáticas con el aseguramiento de quienes trabajan por cuenta propia, puesto que el sistema de contribuciones de la CCSS no se adecua a las particularidades del quehacer artístico y tiene un costo muy elevado para muchas de estas personas. Por ello, indica que se está trabajando en conjunto con el MCJ para generar alguna modalidad de aseguramiento colectivo, tal como la que tienen sectores como los agricultores o taxistas.

Por último, el representante expresa que otra razón que puede explicar la informalidad y precariedad del gremio radica en su escasa organización gremial, lo cual conlleva a una mayor vulnerabilidad en la relación laboral. La UTM ha logrado la afiliación de al menos 400 trabajadores y trabajadoras, no obstante, aún existe una cantidad importante de artistas que no se encuentran inscritos⁵³.

El pertenecer a este tipo de organizaciones gremiales presenta una serie de ventajas. En el caso de la UTM, se puede acceder a una serie de beneficios, tales como la asesoría legal y contable, pólizas de vida, fondo mutual para contingencias, entre otros. Asimismo, es un espacio para gestar luchas para mejorar las condiciones laborales del gremio, como es el caso del aseguramiento.

Efectivamente, tal y como lo constatan Banks y Hesmondhalgh (2016) los gremios artísticos tienen un gran reto, pues muchas de las personas que pertenecen al sector trabajan por su cuenta y muy pocos lo hacen de manera permanente, por lo que se dificulta la consolidación de organizaciones sindicales. Sumado a lo anterior, también tienen como desafío sustentar sus luchas más allá de la defensa de los derechos de propiedad intelectual, abarcando una agenda mucho más amplia.

⁵³ Solo tomando como referencia a la actividad musical, Monge identifica que en la Asociación de Compositores y Artistas Musicales (ACAM), la cual no aborda asuntos laborales sino de derechos de propiedad intelectual, hay 3000 asociados, mientras que en la Asociación de Intérpretes y Ejecutantes (AIE) hay alrededor de 600, por lo que hay una cantidad importante de personas del subsector que no se están acercando al espacio.

La UTM ha logrado lo anterior, pues su agenda gremial se ha enfocado a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, así como en la creación de mecanismos de protección social ante la precariedad existente en el mercado de trabajo. Se vislumbra como reto ampliar la cantidad de afiliados y afiliadas, en aras de una mayor organización política que garantice el cumplimiento de sus derechos como gremio.

3.2.5 Entre cortes de cabello y (re)cortes de derechos laborales: la situación del gremio de peluqueros, estilistas y afines.

Según la CAECR-11, la categoría de ‘otras actividades de servicios’⁵⁴ contempla una serie de ocupaciones del sector que no fueron clasificadas dentro de las demás ramas de actividad del sector terciario. A continuación, se presenta una lista de actividades que se consideran en esta rama (INEC, 2013):

- i. Asociaciones políticas empresariales, profesionales y laborales, así como organizaciones religiosas.
- ii. Reparación de calzado y artículos de cuero; Reparación de muebles; Reparación de computadoras, aparatos electrónicos, electrodomésticos
- iii. Lavado, limpieza y planchado de prendas de vestir y textiles
- iv. Peluquería y tratamientos de belleza; salones de masaje y saunas.
- v. Actividades funerarias
- vi. Otras varias: astrología, limpiabotas, aparcadores de vehículos, explotación de máquinas de servicios personales que operan con monedas; peluquería, paseo y adiestramiento de mascotas, etc.

⁵⁴ Previo al año 2011, esta englobaba otras actividades, entre ellas, las que ahora se encuentran en la rama ‘Artísticas, recreativas y de entrenamiento’, así como otras que se hallan actualmente en la de ‘Información y comunicaciones’. Por esta razón, para garantizar la mayor homogeneidad de la población analizada, se excluirá del análisis el año 2010.

Si ya de por sí las ramas del sector terciario son muy heterogéneas en su interior, esta en particular contiene una serie de actividades que no tienen un claro denominador común: en términos generales, se trata de actividades elementales, que pueden requerir algún grado de escolaridad o formación técnica (el caso de peluqueros y estilistas); o que corresponden a oficios tradicionales que han perdido su lugar económico en una sociedad donde ha adquirido mayor peso la industria y el comercio de productos importados (por ejemplo, el caso de los zapateros); o en su defecto, personas que, al verse totalmente excluidas del mercado laboral formal, deben recurrir a actividades ya ni siquiera de subsistencia, sino de *sobrevivencia* (como es la situación de los limpiabotas o los aparcadores de vehículos).

Considerando categorías como estas, Antunes (2012) señala que se trata de actividades que oscilan entre lo ocasional y lo permanente, o incluso de trabajos que se visualizaban como temporales pero que se volvieron continuos en el tiempo; asimismo, son empleos de baja calificación y de los cuales se obtienen bajas rentas, lo cual obliga a la persona trabajadora a no contar con un horario fijo e invertir las horas libres para aumentar sus escasos ingresos; finalmente, se trata de actividades que suelen insertarse en el espacio comunal o que se sustentan en relaciones personales.

En consonancia con lo anterior, en el capítulo precedente se puso en evidencia que, en los seis derechos laborales analizados, la rama ‘Otras actividades de servicios’ apareció de manera consistente dentro de las tres primeras con más incumplimiento. Por otro lado, también se identificó altos porcentajes de personas ocupadas en esta rama que laboran por cuenta propia (62,4%), las cuales en ocasiones realizan actividades temporales u ocasionales (23,9%) y que no se asignan salario (71,3%, entre quienes tienen una empresa registrada).

Expuesto lo anterior, es preciso poder ampliar más sobre las condiciones laborales particulares de esta rama de actividad. Se tomará a modo de estudio de caso, la situación del gremio de barberos, peluqueros, estilistas y manicuristas. Para ello, se tomará como referencia dos investigaciones académicas realizadas en Colombia, así como una entrevista realizada a Yorleny Córdoba, coordinadora de la Comisión Costarricense de Técnicos de la Belleza.

Según estudios hechos en Colombia sobre este gremio⁵⁵ (Arango Gaviria y Pineda Duque, 2012, Roa Viana, 2013) han dado cuenta de los niveles de informalidad que existen en este, tanto si se analiza el trabajo por cuenta propia como el asalariado.

Pese a que se suele considerar en términos generales como una actividad de baja calificación, ello no la hace exenta de presentar importantes segmentaciones internas, que la hacen revistar de una gran complejidad. Arango Gaviria y Pineda Duque hacen referencia a las diferencias que se hallan dentro de esta actividad:

Las peluquerías y salones de belleza presentan una gran heterogeneidad, y van desde las peluquerías pobremente dotadas, ubicadas en el garaje de las casas en barrios populares, hasta los establecimientos de lujo que combinan todos los servicios en medio de suntuosos decorados y amplios espacios en barrios residenciales de clase alta. Aunque al lado de los negocios visibles también existe un número no estimado de personas dedicadas a prestar servicios estéticos a domicilio (2012, p. 107)

Según lo anterior, habría diferencias no solo en la ubicación espacial de la actividad (espacio familiar vs espacio comercial) o en el tipo de clientela a la que apunta, sino también en términos de condiciones de trabajo. Es decir, se hallan unidades económicas sectorialmente informales, en las que se combina el espacio doméstico y el trabajo, así como otras de mayor tamaño y sectorialmente formales, lo cual –como es sabido- no necesariamente se traduce en empleos formales.

Arango Gaviria y Pineda Duque (2012) exponen que en este subsector coexisten tanto negocios unipersonales como empresas de diferentes tamaños. Sin embargo, a pesar de estas diferencias, concluyen que “La deslaborización del sector es casi total” (p. 109), pues tanto el trabajo asalariado, el independiente, así como formas intermedias entre estas dos categorías se encuentran práctica fuera de los marcos de protección del empleo.

La autora y autor citados, así como Roa Viana (2013), centran sus investigaciones particularmente en las formas de precarización del trabajo asalariado. Identifican las siguientes prácticas de deslaborización:

⁵⁵ Es importante destacar que hay pocas investigaciones que estudien la situación de la actividad informal en este gremio, a pesar de que representan una de las unidades económicas más comunes dentro del universo micro empresarial y del sector informal (Arango Gaviria y Pineda Duque, 2012).

- Trabajo a destajo, participando de un porcentaje por cada servicio prestado (50% o 60%, aprox.).
- Contratos de “colaboración empresarial” o de “prestación de servicios”, especialmente en los establecimientos de lujo.
- Arrendamiento del puesto de trabajo.

En el caso de Costa Rica, se han detectado este tipo de situaciones desde el MTSS. Comentando sobre la problemática en torno a los servicios profesionales, Alba Gutiérrez, de la Dirección Nacional de Inspección, apunta que:

(...) se está investigando también las relaciones laborales por servicios profesionales. Pero donde no cabe esta figura, por ejemplo, es en salones de belleza. En muchas ocasiones es una figura que no tiene las condiciones para que sea real, y así evaden muchas responsabilidades. Esto también es informalidad (Comunicación personal, 22 de enero de 2020).

Estas nuevas figuras formarían parte de las llamadas ‘zonas grises’ en materia laboral, tendientes a diluir la condición asalariada y sus correspondientes derechos (Castro Méndez, Carvajal Loaiza y Chacón Rojas, 2019).

Por su parte, Y. Córdoba (comunicación personal, 28 de mayo de 2020) señala que, en el caso de las personas asalariadas, muchas de ellas ganan por comisión o se les contrata por servicios, lo cual les coloca en una situación muy precaria. A esto se suma el bajo salario que reciben, el cual ha sido estipulado por el MTSS en ₡11.500 por día para peluqueros y ₡13.500 para esteticistas. Para la representante del gremio, este monto es insuficiente para satisfacer las necesidades cotidianas. Por ello, para algunas personas es preferible trabajar por cuenta propia que de manera asalariada⁵⁶.

⁵⁶ No obstante, Córdoba (comunicación personal, 28 de mayo de 2020) advierte que el trabajo por cuenta propia formal implica una serie de costos que pocas personas pueden asumir, por ejemplo, el alquiler de un local, la compra de los activos o el pago del Impuesto al Valor Agregado, por lo que muchas personas –especialmente mujeres- recurren a un trabajo informal, realizado en el espacio doméstico o a domicilio.

Al respecto de estas situaciones, la ENAHO 2018 da a conocer que a un 22,6% de las personas declaradas como asalariadas en la rama de otros servicios tienen formas de pago distintas al sueldo fijo, lo cual podría explicar la existencia de este otro tipo de modalidades.

En otro orden de ideas, para comprender la precariedad existente en este tipo de actividades, se debe retomar una de las determinaciones ya consideradas en este trabajo de investigación: la categoría género. Como ya se expuso, la inserción de las mujeres en el mercado laboral se encuentra permeada por la reproducción de los roles sociales de cuidado.

Al respecto, Arango Gaviria y Pineda Duque (2012) afirman: “Podemos decir que este sector de actividad responde a un proceso progresivo de mercantilización de cuidados del cuerpo, la salud y el bienestar que se realizaban -y continúan realizándose parcialmente- en el espacio doméstico, asumidos mayoritariamente por mujeres” (p. 119).

Según datos de la ENAHO (INEC, 2018), en la rama de actividad donde se encuentra servicios como el aquí examinado, un 45% de las personas trabajadoras son mujeres, lo cual denota el carácter feminizado de este tipo de actividades económicas.

Córdoba (comunicación personal, 28 de mayo de 2020) también reconoce el carácter feminizado del gremio, pues está compuesto mayoritariamente por mujeres, muchas de ellas jefas de hogar, que dependen de esta actividad para su subsistencia. Incluso, advierte que un segmento del gremio –el caso de las masajistas- no solo es vulnerable en materia laboral, sino que muchas de estas trabajadoras están expuestas a situaciones como la trata para fines sexuales. Por último, indica que la labor del sector tiende a ser descalificada y estigmatizada, lo cual puede relacionarse con los estereotipos en torno al género.

Por último, es importante señalar que para mejorar las condiciones de este sector es trascendental la organización gremial. Córdoba (comunicación personal, 28 de mayo de 2020) narra cómo, a partir del contexto de la (contra) reforma fiscal impulsada desde el Poder Ejecutivo, el conjunto de trabajadoras/es del sector se ha articulado alrededor de la Comisión Costarricense de Técnicos de Belleza, en primera instancia, para manifestar su oposición al Impuesto al Valor Agregado del 13%.

Sin embargo, en la actualidad esta comisión se ha abocado a plantear políticas laborales, fiscales, de seguridad social, de género, entre otras, acordes a las necesidades del

gremio, así como a aumentar su incidencia política, reconociéndose como un sector económico, así como un interlocutor válido en las relaciones con el aparato estatal. Esto es importante, pues cierto sesgo clasista ha tendido a descalificar esta actividad o las personas insertas en ella⁵⁷, por lo que su posicionamiento como actor social es fundamental para romper con estas concepciones erradas y para alcanzar sus reivindicaciones gremiales.

En conclusión, el sector de la belleza y los cuidados personales permite vislumbrar altos niveles de precariedad, asociados a la prevalencia de fenómenos como el trabajo informal por cuenta propia, condiciones salariales precarizadas por formas de pago atípicas, así como por la existencia de prejuicios en torno al trabajo femenino, los cuales se materializan en condiciones laborales más adversas para las mujeres insertas en estas actividades. No obstante, existen esfuerzos organizativos por parte de personas de este sector, que podrían traducirse en una mejora de sus condiciones laborales y de vida.

3.2.6 (In)Seguridad Privada: informalidad, precarización y complicidad estatal

En esta sección, se considera también el caso específico de las personas trabajadoras de la seguridad privada. En el capítulo II, no se pudo dar cuenta específicamente de esta categoría laboral, pues ella se encuentra inserta en la rama de ‘Servicios administrativos y de apoyo’, la cual contempla trabajos de muy diversa índole.

No obstante, a partir de las entrevistas realizadas a personas expertas, así como de la revisión de bibliografía especializada, se vio la necesidad de destacar la situación de estas personas. Por ejemplo, Alba Gutiérrez (comunicación personal, 22 de enero de 2020) y Linette Madrigal (comunicación personal, 22 de noviembre de 2019) hicieron referencia a la

⁵⁷ Recuérdese, por tomar un ejemplo, la crítica de una parte de la opinión pública que se desató a partir de la propuesta de la diputada Marulin Azofeifa, relacionada a la creación de un Colegio de Profesionales Estilistas. En redes sociales, las reacciones fueron de burla hacia la propuesta o enfatizaron la existencia de problemas ‘más importantes’ (En Martínez Roque, 2019). Asimismo, Córdoba expresa que el sector suele ser muy etiquetado y existe una fuerte descalificación hacia las personas que se dedican a este sector de belleza y cuidados corporales, especialmente por su nivel de escolaridad, su posición socioeconómica o su género (comunicación personal, 28 de mayo de 2020).

vulnerabilidad de los oficiales de seguridad, mientras que la investigación de Cascante y Fonseca (2017) apunta a las problemáticas asociadas a la regulación de las empresas de seguridad en Centroamérica y Costa Rica.

Por ende, en este sub-apartado se plantean algunas reflexiones que permitan comprender las condiciones laborales de las personas que se insertan en este tipo de empresas.

En primer lugar, Cascante y Fonseca (2017) exponen que según la Asociación Costarricense de Empresas de Seguridad (ACES), un 60% de la venta de servicios de vigilancia es prestado en condiciones de informalidad, lo cual tiene repercusiones negativas para las personas empleadas en esta actividad.

Asimismo, Madrigal señala que parte de esta informalidad pasa por la existencia de lo que ella denomina como ‘empresas de garaje’, las cuales hacen constantes cambio de razón social o de personería jurídica, para así evadir el pago de sus responsabilidades patronales o para librarse de condenas judiciales de los juzgados de trabajo (Comunicación personal, 22 de noviembre de 2019). Por este motivo, según la entrevistada, las personas empleadas de la seguridad son de los sectores que más se acercan a presentar demandas contra sus patronos.

Cascante y Fonseca (2017) presentan una lista de las situaciones más usuales que vivencian estos trabajadores y trabajadoras:

- Jornadas de trabajo de hasta 72 horas semanales (12 horas diarias, 6 días a la semana y un día libre). A esto se suma el incumplimiento del pago de horas extra.
- Bajos salarios, se estima que el salario mensual neto es de aproximadamente 286 000 colones. Al ser un salario insuficiente, estas personas se ven obligadas a tomar horas extra para aumentar sus ingresos. Asimismo, se presentan atrasos en las fechas de pago.
- Pago en efectivo para evadir cargas sociales y laborales⁵⁸.

⁵⁸ A propósito de este punto Madrigal expresa: “Ahora están usando otra modalidad interesante: Los contactan por teléfono, les pagan en efectivo, los mismos patronos van al lugar o al puesto y cuando el trabajador quiere demandar no sabe a quién, no sabe dónde están ubicados, no tienen información, no tienen nada” (comunicación personal, 22 de noviembre de 2019).

- Sub-registro en el salario reportado a la CCSS; morosidad patronal de las empresas ante la institución.
- Finiquitos de contrato abusivos, en los cuales supuestamente la persona trabajadora renuncia a sus derechos.
- Acoso laboral por parte de supervisores y bajos niveles de capacitación.

A estas situaciones, se debe sumar casos de incumplimiento del pago de aguinaldo, cambios unilaterales en la jornada de trabajo y persecución sindical (Instituto de Investigaciones Sociales, 2020). Lo preocupante de todo lo anterior es que, empresas privadas e incluso instituciones públicas legitiman o son omisas en la subcontratación de servicios de seguridad en los cuales se incumple la legislación laboral. Se han presentado casos como los siguientes:

Un grupo de empleados de seguridad privada, que laboran para la empresa Seguridad Canarias S.A., se declara en huelga debido a que esta empresa no les ha cancelado desde hace más de un mes. Seguridad Canarias S.A. mantiene contratos con varias instituciones públicas como la CCSS, el PANI y el INA, pese a que se encuentra moroso en el pago de las cuotas obrero-patronales, requisito indispensable para suscribir contratos en el sector público (Instituto de Investigaciones Sociales, 2020, n.d.).

En consecuencia, no solo el comportamiento de las empresas de seguridad privada o vigilancia es el responsable del incumplimiento de los derechos laborales, sino también otros actores como el estado, el cual acude a la subcontratación de servicios ‘no esenciales’ en un contexto de reducción del gasto. Lo anterior es cuestionable, pues, como bien afirman Castro, Carvajal y Chacón (2019):

más allá de los controles legales generales, la administración pública está en la obligación de incorporar cláusulas de control laboral en los contratos públicos, los cuales pueden llevar a la extinción de dichos contratos, a sanciones o a retenciones en favor de las personas trabajadoras cuando se violen sus derechos laborales y de seguridad social (p. 32).

Es decir, el estado se encuentra en la obligación de intervenir en favor de estas personas trabajadoras, aun cuando no sean sus empleados directos. La omisión de este rol le hace partícipe y cómplice de la precarización de las condiciones de este gremio en particular.

En conclusión, a pesar de que no se pudo obtener datos estadísticos específicos que dieran cuenta de las condiciones de esta actividad, las investigaciones académicas, las entrevistas a personas expertas y el mismo contexto nacional brindan material para poder aprehender las condiciones de informalidad y precariedad que vivencian las personas que se insertan en esta actividad económica.

3.2.7 Empleo público y organismos internacionales: ¿un paradigma de formalidad en el empleo?

En el capítulo anterior, en la sección relacionada al análisis de seis derechos laborales, se evidenció la existencia de ramas de actividad con altos niveles de cumplimiento de estos. Las más destacadas fueron la Administración Pública y Defensa, Actividades Financieras y de Seguros, Enseñanza, Atención de la salud y Asistencia Social, así como Organizaciones Extraterritoriales.

Efectivamente, cada una de estas actividades tienen rasgos muy diferentes, por lo que deben ser analizadas partiendo de su particularidad; no obstante, algunas de ellas tienen un rasgo particular: la mayoría comparten el hecho de pertenecer al *sector público*. A continuación, se observa la distribución de las personas empleadas de estas ramas según su ubicación en los sectores institucionales

Cuadro 53
Porcentaje de personas ocupadas por sector institucional según rama de actividad,
Año 2018

(Se incluye únicamente las cinco ramas de actividad estudiadas para este caso).

Sector	Fin/Seg	Adm. Púb	Enseñan	Sal/Asist	Org. Exter
Público	39,2%	100%	70,1%	46,8%	0%
Privado	59,9%	0%	29,4%	53%	32,2%

Organismo	0.9%	0%	0,5%	0,2%	67,8%
Internacional					

Fuente: Elaboración propia, con base en ENAHO 2018 (INEC, 2018).

En concordancia con este cuadro, exceptuando las Organizaciones Extraterritoriales, todas las ramas tienen personas que se ubican en el sector público. En la rama Administración Pública la totalidad se ubica en el sector público, le siguen en importancia la Enseñanza, la Salud y Asistencia Social y las Financieras y de Seguros.

Esto se debe a la presencia de ministerios, instituciones o empresas públicas que brindan diversos servicios; por ejemplo, el Ministerio de Educación Pública (en el caso de la enseñanza), la Caja Costarricense del Seguro Social (salud humana), el Instituto Mixto de Ayuda Social (asistencia), el Instituto Nacional de Seguros (seguros) o el Sistema Bancario Nacional (financieras), entre otras.

Por consiguiente, es necesario develar las posibles relaciones que puedan darse entre sector público y empleo formal, así como con su reverso: empleo público y procesos de informalización/precarización de las condiciones laborales.

Tradicionalmente, el empleo público se ha concebido como un paradigma en cuanto a formalidad. Para Pérez Sainz y Mora Salas (2004) este constituyó el ‘núcleo duro’ y ‘expresión más desarrollada’ del empleo formal, sobre todo en el período anterior al ajuste estructural. Sin embargo, frente al ascenso del proyecto neoliberal, este ha sido sujeto a cuestionamientos y ha perdido su centralidad, ya que no solo ha disminuido su peso relativo en las economías, sino que también ha perdido su valor simbólico, como referente institucional de empleo protegido.

Ahora bien, debe reconocerse que este estatuto del empleo público como formal se debió también a las luchas sindicales en este sector. Al respecto, Díaz González (2010) señala lo siguiente:

También durante esta época [1962-1980] el sindicalismo -en el sector público- adquiere una dimensión y posición importante, y pasa a constituir la membresía mayoritaria del movimiento sindical (...) Así se fortalece el movimiento sindical en sectores como el energético, telecomunicaciones, educación, salud (p. 147).

Es decir, debe reconocerse que la consolidación del empleo público como sinónimo de empleo estable y protegido se debió tanto a un modelo de desarrollo como a las reivindicaciones de la clase trabajadora inserta en este sector.

De esta manera, se puede inferir que, a pesar de los procesos de ajuste estructural que atravesó el país, estos elementos socio históricos explican por qué motivo el empleo en este segmento laboral continúa manteniendo niveles muy altos de cumplimiento de los derechos analizados.

Empero, existen evidencias que apuntan a una mayor precarización y flexibilización de las relaciones sociales en este sector, verbigracia, la variable pago de horas extra o la de flexibilización en jornada y/u horario. En el caso de la jornada extraordinaria, en la rama Administración Pública y Defensa, en los tres años analizados, se observó porcentajes de infracción superiores al 35%, mientras que en la Enseñanza los porcentajes superan el 55%; asimismo, en el caso de flexibilización, para el año 2018, las ramas de Administración Pública y la de Atención de la Salud y Asistencia Social presentan porcentajes mayores al 20%.

Según estos datos empíricos, en el sector público cada vez más aparecen casos de incumplimiento de determinados derechos, así como modalidades de empleo que exigen formas flexibles en jornadas y horarios⁵⁹. No obstante, también deben contemplarse otras realidades, más allá de lo captado por las estadísticas nacionales.

Un caso que llama la atención es la existencia de fenómenos como el interinazgo o la subcontratación de servicios. Los datos estadísticos existentes muestran que, en principio, estos fenómenos serían poco comunes: para el año 2018, ramas como la Administración Pública, Enseñanza o Salud y Asistencia Social tienen porcentajes superiores al 95% en contratos indefinidos, mientras que la variable relacionada a la subcontratación muestra que

⁵⁹ Si bien es cierto la flexibilidad en sí misma no es sinónimo de precarización, esta puede tener efectos sobre la calidad del empleo o, a través de ellas, se pueden implementar prácticas que riñan con el cumplimiento de determinados derechos. Por ejemplo, la demanda por jornadas más flexibles puede afectar negativamente aspectos como el reconocimiento de horas extraordinarias. Véase este caso expuesto por Trejos (2004): “A la Policía de Tránsito se le han impuesto jornadas más amplias, a las que se agregan operativos o concentraciones a las que son convocados, o reportes que deben elaborar en sus casas” (p. 51).

no es significativa en todo el sector (solo un 2,3% de las personas estarían bajo alguna forma de tercerización).

Pero, en contraposición, investigaciones sobre el sector público han constatado el crecimiento del fenómeno del interinazgo –en ocasiones prolongado por años- (Trejos, 2004, Ramírez Granados, 2010), el cual implica contratos por períodos determinados y, por ende, una precariedad por inestabilidad para la persona trabajadora. En pocas palabras, por motivos que merecen mayor investigación, podría existir un sub-registro en las encuestas, que provoca que este fenómeno

Asimismo, estas mismas han demostrado el aumento de la subcontratación de servicios, especialmente de aquellos considerados como ‘no esenciales’, por ejemplo, los de limpieza o seguridad⁶⁰. A propósito, Trejos argumenta que, producto de este fenómeno:

(...) se produce una segmentación laboral entre ellos/as [personas subcontratadas] y quienes trabajan directamente, segmentación que dice de diferentes condiciones salariales y laborales (...) En segundo lugar, la institución evade la responsabilidad laboral sobre un sector de trabajadores/as que labora para ella, más aun, las diversas posibilidades de trabajo indirecto crean confusión entre los/as trabajadores/as” (2004, p. 53).

Es decir, esta situación provoca la creación de un segmento periférico que coexiste con el sector público pero que no necesariamente tiene sus mismas condiciones. Puede que el sector público esté ‘exportando informalidad’ por medio de la tercerización, logrando mantener ciertas condiciones a sus empleadas(os) directas(os), pero legitimando la precarización del empleo indirecto.

Siempre hablando de segmentaciones, otra que está tomando lugar es la diferenciación entre ‘trabajadores(as) antiguos’ y ‘nuevos(as) trabajadores’, esto a partir del debilitamiento de las convenciones colectivas y de la imposición unilateral de modalidades como la del ‘salario único’. Una clara muestra de ello es aportada por Trejos:

(...) en el BPDC, a partir del 2001, los/as trabajadores/as no cubiertos/as por la convención pasan a llamarse de “salario único” y, por ejemplo, no se les reconoce la antigüedad para

⁶⁰ Para ampliar sobre el tema de seguridad, revítese en este mismo apartado la sección dedicada al estudio de las condiciones de las personas empleadas en empresas de vigilancia y seguridad.

aumentos salariales o para aumentos en el período de vacaciones, tienen un bono por vacaciones inferior, etc.” (p. 46)

Como se ve, esta situación no es nueva, por el contrario, proyectos de ley como el de Empleo Público (Exp. 21336), que se discute actualmente en el plenario, la aprobada Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley 9635) o la adhesión a los estándares de empleo público de la OCDE⁶¹ solo vienen a consolidar esta tendencia precarizante en el sector público.

En síntesis, el empleo público ha venido perdiendo su status de empleo formal, protegido: en la década de los 80 y 90, a partir de los Programas de Ajuste Estructural (Ramírez Granados, 2010), y actualmente, por una coyuntura de ajuste fiscal, cuyas consecuencias negativas han sido trasladadas a la población trabajadora inserta en este sector institucional. Asimismo, en un plano político e ideológico, se está frente a una fuerte campaña antisindical (Grau, comunicación personal, 8 de octubre de 2019), que busca desacreditar y minar el poder de negociación de los sindicatos, lo cual repercute en una menor capacidad de organización para la defensa y exigibilidad de derechos en este sector.

A continuación, se analiza el caso de la rama ‘Órganos Extraterritoriales’, la cual está compuesta por representantes de organismos internacionales o por miembros de misiones diplomáticas o consulares presentes en el país (INEC, 2013). Esta reviste de interés, puesto que, a pesar de que guarda relaciones con la administración pública, se considera una categoría independiente.

En términos generales, la revisión de las estadísticas sobre condiciones y derechos laborales retrata a un sector con una baja precariedad, pues en la mayoría de los datos sobre cumplimiento este supera el 90 y hasta el 95 por ciento. Sin embargo, también se presentaron años en los cuales el incumplimiento de determinados derechos fue muy elevado: un 57,4% en el pago de horas extra en 2010, un 51,8% en el pago por enfermedad en el año 2014, un 22,8% en cuanto al seguro por riesgos de trabajo en 2018.

⁶¹ Consultada por este aspecto, A. Grau (comunicación personal, 8 de octubre de 2019) apunta que “En el sector público sí afecta esta adhesión en la flexibilización laboral, sí hay sugerencias, de hecho, el nuevo proyecto de ley de empleo público que está en la asamblea, está fundamentado en las recomendaciones de la OCDE. Tiene que ver con reducción de salarios y beneficios para trabajadores del sector público”.

Es preciso indicar que existen muy pocas investigaciones sobre las condiciones laborales de esta rama de actividad, así como de su situación en el país. No obstante, la tesis de Alfaro Durán (2008) es de gran relevancia, pues efectúa un estudio de caso sobre la situación laboral de los agentes de tres organizaciones internacionales vinculadas al sistema de las Naciones Unidas (FAO, UPEACE e ILANUD) en Costa Rica.

Los hallazgos de esta tesis son muy reveladores, pues constatan la presencia de una condición contradictoria en la persona que se inserta en este tipo de organizaciones: aun cuando el trabajo es realizado en Costa Rica, la jurisprudencia en materia laboral ha tendido a manifestar incompetencia para dirimir asuntos laborales, pues existen una serie de convenios internacionales y principios del derecho internacional que le permiten a los organismos internacionales no estar sujetas a la legislación nacional (Alfaro Durán, 2008).

A continuación, se expone ampliamente un caso particular que es muy ilustrativo para comprender este conflicto:

La jurisprudencia por tratar, es de un Proceso Ordinario Laboral interpuesto por una costarricense exfuncionaria de la representación de la FAO en Costa Rica, contra dicha Organización; la actora solicitaba en el escrito el equivalente al derecho de cesantía y al aguinaldo (...) El Juez Tercero de Trabajo (...) resolvió: declarar con lugar la demanda planteada por la costarricense contra la FAO, debiendo esta última pagar la cesantía y el aguinaldo. Estimando como hechos probados: que la señora laboró para esa entidad, que la misma fue despedida por disposición de la Oficina de Personal de ese Organismo (...). La FAO se opuso a las pretensiones de la actora, alegando que ella no está sujeta a las legislaciones internas de los países miembros, siendo que las relaciones de personal con los funcionarios nacionales se regulan por el Reglamento de Personal de la Organización. Considera que no está sujeta a la jurisdicción de las autoridades judiciales de Costa Rica en virtud del Principio de Incompetencia por razón del territorio nacional” (...) El Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda (...) resolvió: improbar la resolución anteriormente mencionada, y declarar que los Tribunales Nacionales carecen de competencia para conocer la demanda incoada contra la FAO, por la inmunidad de la cual goza esta entidad de derecho internacional” (Alfaro Durán, 2008, pp. 214-216)

Según lo anterior, las personas trabajadoras de este tipo de organizaciones se encuentran en una situación de vulnerabilidad, pues son incapaces de ejercer y exigir sus derechos laborales por motivos relacionados al derecho internacional.

La autora citada también recopila por medio de entrevistas a funcionarios de organismos internacionales situados en el país el incumplimiento de diversos derechos laborales: aguinaldo, auxilio de cesantía, preaviso, seguro social, vacaciones entre otros; asimismo, se señalan situaciones como la inestabilidad del contrato y contratación por servicios profesionales. En este sentido, se vislumbra como un sector con un alto riesgo de informalidad (Alfaro Durán, 2008).

No obstante, la investigadora también expone casos de organizaciones que, a pesar de no estar obligadas –según la jurisprudencia-, sí garantizan la mayoría de los derechos consagrados en el Código de Trabajo. También, da cuenta de la existencia de convenios entre ministerios de gobierno y estos organismos, mediante los cuales se logra reconocer estos derechos a ciertos funcionarios/as (por ejemplo, uno existente entre el MAG y la FAO, aunque se debe indicar que esto sucede por el reconocimiento de trabajadores/as FAO como empleados/as del MAG).

En conclusión, las estadísticas recopiladas sobre esta rama de actividad apuntan a que es una categoría laboral no tan afectada por la precariedad, empero, investigaciones académicas sobre las condiciones laborales de la población trabajadora de esta permiten vislumbrar un potencial escenario de extrema desprotección, ante la primacía del derecho internacional sobre la legislación costarricense. Estas circunstancias podrían explicar los elevados porcentajes de incumplimiento encontrados para ciertos derechos en los tres años investigados en la presente pesquisa.

3.2.8. Informe Especial: las ramas de actividad del sector servicios ante la crisis económica provocada por el COVID-19

Si bien es cierto, el periodo objeto de estudio en esta investigación se centró entre los años 2010-2018, en el transcurso de la investigación, en su etapa final, para el primer trimestre del año 2020, aparece el coronavirus COVID-19. El virus fue declarado desde el 30 de enero de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), una emergencia de salud pública de preocupación internacional.

A partir de esto, dados sus niveles alarmantes de propagación a nivel mundial, la inacción por parte de muchas de las autoridades estatales para enfrentar la enfermedad y la afectación de salud pública, la OMS le declara el 11 de marzo de 2020 como una pandemia. (OMS, 2020)

El COVID-19 es mucho más que una crisis de salud; el virus COVID-19 tiene el potencial de crear crisis sociales, económicas y políticas devastadoras que dejarán profundas cicatrices, trae consigo un (re)ordenamiento a escala mundial.

Es necesario considerar una reflexión al respecto porque esta pandemia trae consigo afectaciones en las actividades económicas y las condiciones laborales de la clase trabajadora, particularmente, el sector servicios, objeto de estudio de la presente investigación, es una de las cuales está sufriendo mayores embates.

Después de realizar un acercamiento a los diversos estudios de caso se permite identificar y proyectar que esta crisis sanitaria traerá consigo consecuencias que vulnerabilizarán y generarán mayor precariedad en los y las trabajadoras del sector servicios.

Para el caso de transportistas, según Silvia Bolaños, directora ejecutiva de la Cámara Nacional de Transporte (CANATRANS) dada la reducción en la demanda del servicio, existe hasta un 80% de flota de autobuses detenida en los planteles. Con los primeros 40 días de medidas sanitarias ya se registran alrededor de 1500 colaboradores despedidos, un 60% con rebajo de jornada laboral, y un 25% con suspensión de contrato. (Cabezas, 17 de abril, 2020)

En el caso de autobuseros, como menciona Francisco Campos (comunicación personal, 1 de mayo de 2020), ante este contexto hubo despidos (i)legales, hay choferes que tenían de 3 a 5 meses de contrato, no obstante, ante la pandemia fueron despedidos sin responsabilidad patronal. Hay grupos de empresarios que hicieron rebajo de jornadas laborales, o suspensión de contrato, aún sin los permisos otorgados por el MTSS para tomar esta decisión. Algunos empresarios tienen hasta tres rutas a cargo, el MTSS pudo dar permiso de suspensión de contrato o rebajo de jornadas para una de ellas, pero ellos, adecuaron esas medidas para todas las líneas a su nombre.

La pandemia también afectó a los conductores de las plataformas, como señala Delgado (13 de abril, 2020) Las medidas de restricción vehicular y el llamado a que la

ciudadanía se quede en casa, son parte de las razones por las cuales la demanda de estos servicios ha disminuido considerablemente. Incluso, Alfredo Román presidente de la Asociación Privada de Movilidad Tecnológica, APRIMOTEC, menciona que, dadas las medidas sanitarias ha habido un impacto significativo en el bolsillo de este grupo de trabajadores, por tanto, se ha tomado la iniciativa de solicitar un subsidio, el cual se pretende que se entregue sólo a aquellos conductores que se dediquen 100% a esta actividad.

En el caso de taxistas, quienes a pesar de ser una de las excepciones que tienen permitido circular 24 horas al día, también vivencian una disminución de demanda de servicio, como menciona Rubén Vargas, dirigente de la Unión de Taxistas Costarricenses (UTC), el volumen de usuarios es realmente bajo, se traslada únicamente personas que salen a trabajar o por alguna razón de fuerza mayor, como alguna cita médica.

Además, el dirigente destaca una particularidad de interés y de cuidado,

(...) según datos de la organización el gremio tiene más de un 70% de personas mayores de 50 años, muchos con diferentes enfermedades como presión alta o diabetes, factores que los ponen en riesgo ante el virus. (Jiménez, 30 de abril, 2020).

Para Vargas, la realidad para los taxistas ya era complicada desde hace cuatro años, con la presencia de las aplicaciones móviles (Uber y Didi), y la llegada del coronavirus tiene tintes lapidarios para el sector. (Rojas, 25 de marzo, 2020).

Como se logra observar, el escenario que enfrentan los choferes es desolador, las condiciones laborales ya presentaban altos porcentajes de incumplimiento en sus derechos laborales, se conoció a profundidad las características de las condiciones laborales que vivencian los choferes de autobús, taxistas y conductores de Uber; condiciones que no sólo perjudican sus jornadas laborales, sus salarios, sino que afectan su cotidianidad y su salud. Y ante la pandemia, se vuelve un tema complejo. Este tema, no podrá ser objeto de análisis en la presente investigación, sin embargo, si se recomendará como futuras líneas de investigación.

En el caso de trabajadores(as) del sector hotelero, como lo expresa Javier Pacheco, presidente de la Cámara Costarricense de Hoteles (CCH), para una entrevista realizada en

Teletica (marzo, 2020), por primera vez en el país el sector turismo se enfrenta a una “temporada cero”, es decir un periodo con cero ganancias. Dadas las prohibiciones sanitarias que el gobierno impuso para enfrentar la pandemia, como la prohibición del ingreso de personas extranjeras, el cierre de hoteles, restaurantes con medidas restringidas en horarios y asistencia, las empresas reportan cancelaciones masivas.

A dos meses de esta declaración, Javier Pacheco es persistente en la necesidad de que el gobierno ejecute pautas que permitan la reapertura de la actividad, impulsando condiciones especiales que permitan superar la crisis que trajo consigo el coronavirus. Él como presidente de la CCH es persistente:

(...) Hay miles de empleos ligados a nuestra industria, directa e indirectamente, y esas personas necesitan generar sus ingresos, nuestro llamado es respetuoso a que se nos permita reanudar nuestras actividades cumpliendo con todas las medidas de seguridad; no podemos seguir paralizados. (Garza, mayo 2020)

Caso similar es encontrado en las actividades de restaurantes, Clemencia Palomo Leitón, representante de la Cámara Costarricense de Restaurante y Afines (CACORE) aseguró que las restricciones han provocado que el sector esté muriendo, CACORE registra más de 8550 negocios cerrados y 121mil personas desempleadas como consecuencias de la pandemia. Además, se reporta un 69% de restaurantes que tuvo que hacer reducción de planilla, y un 25% con reducciones de jornada laboral. Ante estas situaciones se están solicitando como medidas claves, el ampliar los horarios de atención en las restricciones sanitarias, además, mayores moratorias para los restaurantes, debido a que los gastos están sobrepasando los ingresos de los negocios y se está volviendo insostenible la operación. (Ugarte, 30 de abril, 2020)

En el caso particular de saloneros (as) y otras personas trabajadoras en restaurantes, (Cordero y López, comunicación personal, 11 de junio de 2020) señalan que es importante problematizar el Decreto No. 42248, en el cual, se genera un reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo ante la emergencia nacional. No obstante, este, reglamento para representantes del sector, significa un retroceso en materia de derechos laborales del país. Una de las situaciones que observan es la medida unilateral

de optar por una suspensión laboral sin goce salarial, sin previo aviso y sin negociación colectiva, constituyendo una desprotección para la población trabajadora.

Además, cuestionan el procedimiento para aprobar o no esta suspensión laboral, si bien, el decreto establece una serie de requisitos que algunos empleadores debían de cumplir para optar por esta opción legal, estos requisitos no fueron cumplidos.

Según el decreto, el empleador debía de estar a derecho con la caja, sin deudas, demostrar la reducción de ingresos, muchos de los empresarios ni siquiera estaban a derecho, ellos no aplicaban ante el MTSS, pero aun así la hicieron. (Cordero y López, comunicación personal, 11 de junio de 2020)

Por otra parte, se cuestiona también que este reglamento

no establece la obligatoriedad que tienen los empresarios para reinstalar a sus trabajadores a la jornada laboral, cuando se levanten restricciones, queda a decisión del empresario bajo sus intereses. (Cordero y López, comunicación personal, 11 de junio de 2020)

Esto, ha provocado una serie de irregularidades al momento de reaperturas, una de sus denuncias es que en Guanacaste u otros lugares, se cita a los empleados(as) y se ofrecen dos opciones: trabajar sólo por el 10% de servicio a la mesa, sin salario fijo; o se da nueva carta de suspensión laboral. Como ellos mencionan, ante estas posibilidades, se juega con la necesidad y el hambre de las personas, para quienes “Es mejor algo que nada” (Cordero y López, comunicación personal, 11 de junio de 2020).

El sector de la belleza y los cuidados corporales, previo a la pandemia, ya tenía una situación adversa, relacionada con la entrada en vigencia del impuesto al valor agregado (IVA), pues el sector pasó a ser considerado como un servicio, por lo cual se le impuso un 13% de carga impositiva. Esto afectó seriamente la sostenibilidad de las personas insertas en esta actividad económica (Córdoba, comunicación personal, 28 de mayo de 2020).

A esta situación adversa se sumó las medidas sanitarias restrictivas impuestas por el Ministerio de Salud, con la finalidad de proteger la salud de la población. Esto provocó el cierre temporal de los establecimientos y posteriormente –tras la reapertura- una disminución de la clientela. El gremio teme que, si la situación de emergencia sanitaria se mantiene, se den despidos masivos o la actividad se vuelva insostenible (Granados, abril 2020), lo cual

repercutiría en las condiciones de vida de alrededor de 50 mil familias vinculadas a la actividad (Y. Córdoba, comunicación personal, 28 de mayo de 2020).

Por su parte, el sector artístico también se ha visto fuertemente golpeado, a partir de la disposición del cierre de teatros y la cancelación de eventos artísticos y culturales. La Ministra de Cultura y Juventud ha expresado preocupación al respecto, pues “prácticamente el 100% de sus fuentes de ingreso [de las personas trabajadoras del sector] están suspendidas o canceladas; somos parte de los sectores más radicalmente afectados por la pandemia” (Presidencia de la República, mayo 2020, párr. 5).

A esto se suma que, previo a esta situación sanitaria, ya había un total de 4000 personas en situación de pobreza o pobreza extrema, así como una alta informalidad, al no contar con salarios mínimos y seguro social, así como por la insuficiencia de horas (MCJ, 2020). Por esta razón, organizaciones gremiales como la UTM han tenido que acudir a sus fondos mutuales, para entregar un monto de ₡50.000 a las personas que se encuentran en estas condiciones (Monge, comunicación personal, 11 de mayo de 2020).

Finalmente, en cuanto el sector público, se ha mostrado como el sector menos afectado, aunque existe presiones por parte de algunos sectores (especialmente las cámaras empresariales) para que parte de los costos de la crisis le sean trasladados, sea a modo de reducción de salarios, sea mediante la reducción de jornadas. Al respecto, Arrieta reporta:

El pago de las anualidades para este año y el próximo salario escolar no se cancelarían a los empleados públicos. El objetivo es dotar al gobierno de Carlos Alvarado de unos ₡170 mil millones para enfrentar la emergencia del Coronavirus. En el caso del incentivo de las anualidades ya se presentó un proyecto de ley al Congreso, el cual, le dejaría un ahorro de ₡23 mil millones al Estado, dijo Pilar Garrido, ministra de Planificación (abril 2020, párr. 1-3).

La situación es preocupante, pues este tipo de medidas, que se conciben como ‘redistributivas’ en este contexto de emergencia sanitaria, pueden tener efectos negativos, especialmente para aquellas funcionarias/os que tienen bajas remuneraciones, las cuales se ven ligeramente mejoradas a partir de rubros salariales como la anualidad. En realidad, este tipo de acciones se enmarcan en las ya conocidas estrategias del sector empresarial para

minar el empleo público, el cual, como se ha dicho, ha sido un paradigma de empleo formal, protegido y con ciertos niveles de negociación colectiva sobre las condiciones laborales.

Como se observa, el panorama futuro es desolador, y si bien, no es objeto de esta investigación ahondar en sus consecuencias, se coloca como un tema de discusión y reflexión importante de ahondar en investigaciones futuras.

3.3 Discusiones y síntesis:

3.3.1 Flexibilidad laboral, subempleo, estabilidad laboral y forma de pago: Agravantes de la precariedad laboral e informalidad.

El objeto de estudio de la presente investigación es el empleo informal y las condiciones laborales de la clase trabajadora del sector servicios, no obstante, es importante recordar que, en esta investigación no se trabaja la informalidad desde una perspectiva meramente fiscal, económica ni regulatoria. En esta investigación se tiene el interés de hacer ruptura con estas concepciones de informalidad, y trascender a la problematización de un trabajo informal que implica la flexibilización laboral, el subempleo, estabilidad laboral y forma de pago como factores que impulsan la precariedad laboral.

Este complejo escenario ya Gálvez (2001), Antunes (2001) y Antunes y Alves (2004); lo advierten al comprenderlo como una serie de modalidades de trabajo que se han (re)producido en el marco del capitalismo, y que dan paso a nuevas formas flexibles que hacen que la clase trabajadora enfrente trabajos parciales, precarios, y subcontratados.

Estas condiciones son parte de la realidad que vivencia la clase trabajadora en el contexto costarricense actual y que ameritan una reflexión que permita comprender las complejidades que devienen de esta dinámica.

Primeramente, respecto a la flexibilización a la cual se enfrentan las personas trabajadoras en el sector servicios. Según los datos estadísticos encontrados en el capítulo anterior, respecto a los elementos de flexibilidad laboral en el contexto actual dentro del

sector servicios, se observa una oscilación entre el 14,9% a un 15,6%, durante los años 2010 y 2018. (INEC; 2010, 2018).

Además, según los datos obtenidos en el capítulo anterior, de esta flexibilidad laboral es posible identificar que la flexibilización en horarios es la que más está aumentando, para el año 2018 ocupa porcentajes más altos que en los 2010 y 2014, lo anterior apunta a que las personas, tienen mayor inestabilidad en horarios determinados como diurnos, mixtos o nocturnos.

Y después de esta, es la flexibilización tanto en jornada como en horario la que reporta mayor incremento, es decir, más personas se encuentran con variantes en sus horarios no sólo mixtos, diurnos o nocturnos; sino, en horarios alternos, rotativos o escalonados.

Entre las actividades que reportan mayor flexibilidad laboral a través de los años se encuentran: transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comidas, y, atención de la salud y asistencia social.

De igual manera, sucede con el subempleo, debido a que se logra identificar cómo la afectación del subempleo va aumentando a través de los años. Para el año 2018, se presentan los mayores porcentajes, tanto en el sector servicios como a nivel nacional. En el sector, se pasa de un 10,9% en el año 2010 a un 14,6% para el 2018. (INEC; 2010, 2018) Es decir, las personas poco a poco han reportado afectación en la cantidad de horas que trabajan, esto implica en sus respuestas el desear trabajar más o tener disponibilidad para hacerlo.

En el tema del subempleo, las actividades que destacan por sus altos porcentajes a través de los años son: arte, entretenimiento y recreación, otras actividades de servicios, y, hogares como empleadores.

En el tema de estabilidad laboral, los datos estadísticos encontrados en el capítulo anterior muestran una leve mejora, las personas que reportan tener empleos indefinidos, ocupando altos porcentajes, y se identifica un aumento de estos a través de los años; para el año 2010 un 93,6% notificaron contar con un empleo indefinido y para el año 2018, el porcentaje cambió a un 95,5%.

Aunque el panorama parece alentador, en el caso de la estabilidad es importante entonces prestar atención a los porcentajes inversos, es decir, aquellas personas que trabajan

sólo por temporada, por un tiempo determinado, sólo una vez o sólo cuando se lo piden. Precisamente este porcentaje es el que encuentra vulneración e indicios de vivenciar precariedad laboral.

Entre las actividades que encuentran mayor porcentaje en inestabilidad laboral se encuentran las actividades: alojamiento y servicios de comidas, enseñanza, arte, entretenimiento y recreación y organismos y órganos extraterritoriales.

Por último, es importante considerar la forma de pago como un atenuante más para identificar rasgos de precarización laboral, a nivel sectorial, según INEC (2018), un 85% de la población trabajadora en el sector de servicios cuentan con un sueldo fijo, el 15% restante son personas que reciben pagos sólo en especie, por única vez, por comisión, por comisión y sueldo base, por consultoría y honorarios, por día trabajado, por pieza o destajo, o por hora.

Todas estas personas que no tienen un sueldo fijo, se ven expuestas a situaciones de vulnerabilidad; y según los datos recolectados, son las personas que trabajan en actividades de transporte y almacenamiento, arte, entretenimiento y recreación, otras actividades de servicios y hogares como empleadores.

Problematizar estas cifras posibilita comprender que estar empleado o empleada no significa necesariamente estarlo en condiciones estables, satisfactorias o dignas. Menos aun cuando en un espacio laboral y en un solo gremio se identifica la vulneración de una o más de estas variables. Este es el caso de la realidad que enfrentan, por ejemplo, las actividades relacionadas al arte, entretenimiento y recreación, estas personas ocupan altos porcentajes de inestabilidad laboral, del no recibimiento de un salario fijo, y del subempleo. Otro caso lo vivencian las personas trabajadoras domésticas, a ellas también se les identifica como uno de los gremios que tienen menor porcentaje de recibir un sueldo fijo y, mayores porcentajes de subempleo. De estos análisis se pueden identificar estos gremios como segmentos que tienen mayores grados de precariedad en relación a otros.

Ante estos escenarios y la dinámica que generan estas condiciones laborales, la OCDE, CAF y CEPAL (2018), ya advierten en sus informes que aquel empleo estándar conocido por su jornada completa y contratación indefinida ha decaído, provocando el aumento de la aparición de empleos atípicos, empleos que tienen un impacto sobre las

condiciones laborales, sobretodo en la remuneración y los salarios, y el tiempo de trabajo. Ante este escenario, ¿Por qué estos elementos inducen a la precariedad laboral?

Un ejemplo de esta precarización es mencionado por Grau (comunicación personal), quien debate en el tema de flexibilización horario; en la actualidad, muchas personas trabajan en turnos de hasta doce horas diarias, en horarios comprimidos, si bien, la legislación hace un llamado a ocho horas diarias permitidas y un máximo de doce horas por situaciones extraordinarias que el empleador requiera.

Este inciso está siendo incumplido, pues se les permite a las personas trabajar cuatro días a la semana con tres libres, para hacer el equivalente a las 48 horas semanales permitidas. Por otra parte, se encuentran personas con horarios extensos y sistemáticos de hasta 12 horas diarias (tal es el caso de muchas personas que trabajan en seguridad privada).

En ambos casos hay un ejemplo de la flexibilidad laboral y de horario como se hizo mención con anterioridad, al primer grupo de personas trabajadoras no se les paga extras, porque el horario comprimido se vuelve una práctica legal por costumbre, al segundo grupo, aunque se les pague, se omite que el uso de jornadas extraordinarias es excepcional, no sistemático.

Estas prácticas están dentro del porcentaje de personas con flexibilidad laboral que va en aumento, y precisamente, son prácticas que traen consigo precariedad laboral al abrir paso al incumplimiento de un derecho laboral: el pago de extras.

Arrivillaga y otros (2005) y Torrez (2008) explican que este se debe también a la existencia de jornadas que son determinadas no por el número de horas sino por el *cumplimiento de metas de producción*, lo cual obliga a la persona trabajadora a laborar más horas para poder cumplir con la meta asignada.

Todaro (2016) agrega a esta reflexión, el caso de las modalidades de jornadas completas interrumpidas, en la cual, especialmente el comercio y otros servicios se produce un uso discrecional del tiempo de las personas trabajadoras que no le es remunerado (el más común, el tiempo de almuerzo), así, la jornada es quebrada, el empleador asegura la permanencia en horarios más amplios y sin pago de hora extra.

Junto a estos, y vinculado directamente se encuentra la variable forma de pago y su relación con la precariedad laboral, varios autores como Fernández (2013) abordan el salario como uno de los indicadores que determinan los grados de precariedad laboral en las actividades económicas, para la autora, percibir un salario “normal”, “mínimo”, “fijo” tiene relación a la garantía de sobrevivencia y el cumplimiento de necesidades básicas.

En este caso, se denotan cómo ciertas actividades ni siquiera cuentan con un salario fijo percibido por sus actividades, y no se debe de dejar de considerar que el hecho de tener flexibilización en jornadas o estar subempleadas, ya que significa para las personas no recibir un sueldo mínimo.

Además de esto, no se puede dejar de lado una reflexión de gran importancia para el presente análisis: el impacto que tienen estos factores de precariedad laboral en la vida cotidiana de las personas; con los datos estadísticos arriba suministrados es posible identificar dos desafíos y situaciones a las cuales se enfrentan las personas trabajadoras al experimentar dichas condiciones laborales, por un lado (1) el reto de administrar el tiempo personal y familiar dadas las jornadas y horarios a los cuales se enfrentan. (2), las afectaciones de la salud dadas las condiciones laborales.

Al primer fenómeno Todaro (2016) lo cataloga como un factor negativo debido a que se realiza una variación de horas o periodos “sociales”, lo cual se convierte en un potencial desestructurador de la vida cotidiana.

Por ejemplo, afecta a aquellas personas –mayoritariamente del sector servicios- que trabajan en cualquiera de estas variables de la flexibilidad laboral en jornada y hora, porque produce tensión, incompatibilidad con los tiempos familiares y de cuidados, dificulta la sociabilidad y debilita nexos sociales y colectivos. (Todaro, 2016)

Las personas ahora son contratadas para periodos vacacionales, para fines de semana, para fechas festivas; brindando servicios de entretenimiento, recreación, trabajan en ventas y comercios; por tanto, en aquellos tiempos en los cuales se podría compartir con amigos o familiares, las personas estarán cumpliendo con su jornada laboral.

Por otra parte, se considera importante considerar otra afectación en la cotidianidad de las personas, y es analizando las afecciones de salud que traen consigo estas condiciones

precarias de empleo. Para Uribe, Ortiz y García (2008) se está frente a una subutilización de la capacidad productiva y/o una remuneración inadecuada, que implica una insatisfacción subjetiva; y precisamente, el estudio de este concepto permite captar aquellos aspectos de la ocupación que representan un problema para la satisfacción de las necesidades elementales y sociales de la clase trabajadora.

Con las variables arriba expuestas, tal y como mencionan García, Riaño y Benavides (2012) se desprende un problema de salud pública, los autores llaman a considerar cómo, si bien, las personas tienen un empleo (no se encuentran en condición de desempleadas), el afrontar una situación insegura de empleo representa una amenaza para su bienestar; esta condición no se limita a las dificultades financieras, sino, incluyen el ambiente que la situación genera.

Esta situación y otras características del empleo informal y la precariedad, son elementos que en el contexto actual afectan la salud de las personas provocando trastornos emocionales y mentales, problemas músculo-esqueléticos, trastornos de salud reproductiva y enfermedades circulatorias.

Ante estos temas, ya autores como Pérez (2015) y Agulló, Pérez y Vargas (2018) hacen un llamado a su importancia al considerar los efectos no sólo físicos sino psicosociales que traen consigo los nuevos trabajos y la incertidumbre laboral.

Como menciona Pérez (2016) la estructura económica productiva y las nuevas dinámicas que se vivencian en actividades de servicios y comerciales traen consigo nuevas exigencias para las personas trabajadoras, la precariedad del empleo y la interferencia del trabajo con la vida privada –elementos que han sido expuestos en el presente análisis- hacen que se desarrollen nuevos factores de riesgo psicosocial laboral en las personas. A las personas trabajadores hoy se les exige competencias cognitivas, emocionales, y una completa flexibilidad personal para adaptarse a las exigencias de los trabajos, lo que parece evidenciarse en la prevalencia de enfermedades profesionales mentales y musculoesqueléticas.

Además, en un análisis más estructural Agulló, Pérez y Vargas (2018), amplían la argumentación contemplando cómo las crisis financieras no sólo traen consigo precariedad

laboral, desempleo, pobreza y marginación, sino que se relacionan directamente con la salud mental de la población. Como exponen los autores, las crisis económicas no sólo suman fenómenos de precariedad, informalidad laboral y desempleo; sino que sus consecuencias trascienden a la cotidianidad de las personas provocando otras afecciones en su salud.

En su estudio valoran como la situación de incertidumbre y riesgo de permanencia a un empleo que puede afrontar una persona, guarda relación con depresión, ansiedad, cansancio emocional, así como una baja satisfacción general con la vida.

Precisamente, este grupo de autores particulariza estas situaciones en el sector turismo, reconociéndole como una de las ramas de actividad económica que más vulnerable y precarizada se encuentra en la actualidad. Reconociendo en este gremio una serie de factores ampliamente estudiados en la presente investigación: contratos temporales o la inexistencia de estos, menor calificación, intensificación del trabajo, salarios bajos, trabajos multifuncionales, pérdida de prestaciones, variación de horarios de trabajo y subcontratación; logran discutir respecto a la incertidumbre laboral a la cual se ven expuestas estas personas trabajadoras, y con ello su relación empírica con las afecciones ya mencionadas.

Este es un tema importante porque como se devela en las estadísticas, en el contexto nacional y en la clase trabajadora del sector servicios está teniendo un repunte, estos autores logran hacer un acercamiento particular al sector turísticos, en el caso de Costa Rica, son varias las actividades dentro del sector servicios que se encuentran vulnerabilizadas y expuestas a sufrir estas afecciones en la vida cotidiana y su salud.

En síntesis, la precarización da cuenta de un proceso complejo que conlleva el análisis de una serie de variables que convergen en las condiciones laborales de las personas, para efectos de este análisis se consideraron sólo las que tienen mayores porcentajes en la realidad que atraviesan las personas trabajadoras del sector servicios, siendo sujetas de estudio en la investigación, esto no quita que haya otras dimensiones que sean de importancia.

Los análisis multifactoriales permiten develar las complejidades que trascienden a la realidad nacional y laboral, y se logra identificar cómo para unos sectores, la precariedad laboral se vislumbra por su extensión o reducción de jornada, por su estabilidad en el puesto o por aspectos salariales. La posibilidad de identificar estas expresiones coadyuva a la

comprensión del fenómeno y la heterogeneidad que el sector servicios enfrenta, y las particularidades a las que cada rama de actividad enfrenta.

3.3.2 Los límites de los consensos sobre la informalidad: ¿un mercado de trabajo dual o multisegmentado?

En el estado de la cuestión, así como en el marco teórico, se rastrearon las principales explicaciones sobre la llamada ‘informalidad’: el *dualismo* –asociado al proyecto desarrollista-, el *legalismo* –acorde con las tesis neoliberales- y una tercera vía, en la cual se puede hallar el marxismo, el estructuralismo y otras explicaciones contemporáneas, que vienen a cuestionar las conclusiones derivadas de las teorías anteriores.

A partir de estas últimas, se pretende formular una crítica a las interpretaciones sobre el empleo informal y el sector informal realizadas desde otras investigaciones, así como posicionar nuevos problemas, que permitan una lectura más actualizada, que tenga como punto de partida y como insumo los hallazgos ya desarrollados en la presente investigación. De este modo, se puede dar cuenta de la complejidad del fenómeno en Costa Rica.

Aunque parezca que el dualismo es una perspectiva teórica ya superada, una lectura más atenta puede demostrar su persistencia en el discurso sobre esta problemática. A continuación, se reproduce un extracto del diagnóstico de la OCDE sobre el mercado laboral y la informalidad en Costa Rica:

El impacto negativo de estas tendencias se siente con más intensidad en los grupos desfavorecidos y entre quienes están menos preparados para adaptarse a los niveles de calificación más altos que requiere el mercado laboral, incluyendo a quienes tienen un bajo nivel educativo, la juventud, las mujeres, y quienes viven en zonas rurales (...) Este desajuste entre las habilidades que demanda el mercado laboral y las suministradas también es evidente en las crecientes primas salariales para los trabajadores calificados, lo que contribuye aún más al aumento de la desigualdad (...).

Es necesario adoptar reformas de política estructural a fin de evitar *trampas de pobreza* donde los individuos poco calificados y que carecen de acceso a oportunidades se ven limitados a desempeñar empleos de baja productividad con bajos salarios, lo que a su vez reduce la productividad agregada y empeora aún más la desigualdad (...). Para poner en marcha un "círculo virtuoso" será necesario adoptar reformas coordinadas y concertadas en una amplia gama de áreas de políticas que brinden oportunidades que beneficien a todos los actores, a fin de impulsar tanto la productividad como la inclusión (OCDE, 2018, p. 133).

Según lo anterior, que el empleo informal estaría asociado, por un lado, a la poca calificación de la fuerza de trabajo, y por otro, a la productividad, tópicos clásicos de la lectura dualista. En otras palabras, se retoma la idea de que el nivel de formalidad del mercado de trabajo está relacionado a la inserción en un determinado modelo económico y al acceso a un conjunto de políticas públicas que permitan superar la pobreza y la inequidad.

Si bien es cierto, la cita no excluye la posibilidad de que existan otros sectores que también se vean afectados por la informalidad, queda claro que la formalización requiere fundamentalmente de reformas económicas y educativas, por lo que queda en segundo plano discusiones en materia de derechos laborales.

Un espíritu similar se encuentra en los estudios realizados por el Programa Estado de la Nación (PEN). A pesar de no hacer referencia explícita a la informalidad, se asumen categorías teóricas como ‘vieja’ y ‘nueva economía’ para explicar las diferencias de productividad y de calidad del empleo. Véase la siguiente aseveración:

Esta dualidad generó una desconexión entre dinamismo económico y generación de empleo, por la coexistencia, por un lado, de sectores de alta productividad, crecimiento económico y vinculación con los mercados internacionales, pero con un peso minoritario y segmentado en la demanda laboral, y por otro, sectores de baja productividad y crecimiento, de los cuales depende el empleo de gran parte de la población (PEN, 2019, p. 44).

Así pues, el discurso experto sobre el empleo y sobre la informalidad restituye inconscientemente una lectura dualista, en la cual se deja entrever que existen dos polos opuestos: un grupo de trabajadores vinculados a un sector altamente productivo, con alta calificación y poco afectado por la informalidad; un grupo de trabajadores poco calificados, vulnerables y altamente informales.

Es importante aclarar que no se tiene como intención negar la existencia de esta segmentación al interior del mercado de trabajo costarricense. Los datos analizados en el capítulo anterior efectivamente demuestran que aspectos como las credenciales educativas pueden funcionar a modo de un factor protector frente al incumplimiento de derechos laborales, sin embargo, esto no es sinónimo de inmunidad e incluso existen casos en los que

la educación no cumple este papel (por ejemplo, en el caso del pago de horas extraordinarias visto en 2.4.).

Por ende, se debe evitar caer en el sobre entendido, heredero del dualismo, de que la informalidad se concentra mayoritariamente sobre las unidades económicas poco productivas o sobre quienes cuentan con bajos niveles de escolaridad o cualificación. En cambio, se debe recurrir a explicaciones más aprehensivas, que sean capaces de captar niveles de informalidad o precariedad dentro de los diferentes segmentos del mercado laboral.

Asimismo, es importante no solo trascender la lectura dualista, sino también prevenirse de interpretaciones sobre el comportamiento del mercado laboral que no necesariamente corresponden con la realidad de un país semiperiférico como Costa Rica.

Por ejemplo, tomar las categorías de precarización laboral (Antunes, 2001) u otras más polémicas como *precariado* (Standing, 2014) para dar cuenta de los cambios en el mundo del trabajo de los países latinoamericanos puede ser muy problemático, pues estas surgen principalmente en el contexto de los debates sobre el empleo en los países centrales, ante el declive del *Welfare State* y del proletariado industrial clásico. Como bien apunta Cuevas Valenzuela (2015):

(...) la formación del precariado a partir del retroceso del estado de bienestar y la flexibilización y desregulación del trabajo tiene que ser revisada para tener alguna aplicabilidad en sociedades que, como es el caso de América Latina, nunca vieron la formación de un estado de bienestar en forma (...) En efecto, es posible sostener que en las sociedades del así llamado Sur Global –que incluye a África, Asia, y América Latina- la precariedad laboral más que una excepción o una realidad emergente en tiempos recientes, parece haber sido una característica constante del desarrollo desigual y combinado en el capitalismo y que afecta a buena parte de las categorías ocupacionales del heterogéneo mercado laboral (p. 9).

Dado este panorama, se debe cuestionar cómo se han fraguado los cambios en el modelo de desarrollo de países como Costa Rica, para así tener claridad si el proyecto neoliberal ha implicado necesariamente la ‘exportación’ de prácticas económicas y extraeconómicas asociadas a lo que comúnmente se denomina precarización o flexibilización.

En esta dirección, resulta preferible acudir a discusiones ya referidas en este trabajo, verbigracia, el planteamiento de la terciarización espuria y genuina. (Weller, Arriagada) A través de este, es posible determinar en qué grado y de qué manera los países han introducido los nuevos patrones de producción impuestos por las economías centrales del capitalismo. De esta forma, será posible formular interpretaciones para comprender la complejidad del mercado de trabajo y del sector servicios en particular.

En las siguientes líneas, se esboza una interpretación sobre lo que aquí se denominará como *mercado de trabajo multisegmentado* y su aplicación al sector terciario. Esta se encuentra fundamentada en los hallazgos de los dos capítulos anteriores.

En concordancia con lo planteado en el marco teórico, se concibieron tres grandes segmentos, los cuales se mantienen para la siguiente explicación, pero con algún grado de resemantización.

En la categoría *precariedad por exclusión o excedentaria*, se encuentran una serie de actividades consideradas habitualmente de “baja calificación”, las cuales conforman mercados laborales que tienen una escasa relación con las relaciones capitalistas predominantes o que, a pesar de ser fundamentales para la acumulación, carecen de escaso reconocimiento social.

En el primer caso, se halla por ejemplo las microempresas de servicios, sean unipersonales o familiares de subsistencia, así como sus auxiliares remunerados o no; también se pueden ubicar aquellas personas ubicadas en “zonas grises” como las y los trabajadores de plataformas tecnológicas (Castro, Carvajal y Chacón, 2019), especialmente aquellos cuyo ingreso depende únicamente de esta actividad y que se insertan en este tipo de actividades como una alternativa frente al desempleo.

En el segundo caso destaca el trabajo doméstico, pues a pesar de que es fundamental para la reproducción de las condiciones de parte de la fuerza de trabajo (Figueroa Sepúlveda, 2008) se constituye como una labor altamente informal y precaria, en la cual se ubican principalmente mujeres que no pueden acceder al mercado laboral por múltiples barreras económicas y culturales.

Estos dos casos corresponderían, según Figueroa Sepúlveda (2008), a población excedentaria, sea en términos relativos o absolutos, con respecto a las relaciones capitalistas establecidas.

En la categoría *precariedad flexible o por desprotección*, se halla el grueso de los empleos informales o precarios, desde aquellos en las empresas del ‘sector formal’ como las del ‘informal’. Sin embargo, resaltan por sus condiciones las personas que laboran para empresas informales de acumulación, el trabajo en el gremio artístico, en los otros servicios personales (v.g. gremio de la belleza y el cuidado corporal), en el sector transporte (especialmente en servicios de autobús y taxi), hotelería y restaurantes, así como los servicios tercerizados de limpieza y seguridad, entre otros.

En esta categoría también debe advertirse las y los profesionales que trabajan de manera independiente, cuyas condiciones se ven precarizadas por la presencia de contratos por servicios profesionales, los cuales en muchas ocasiones tienen como objetivo encubrir la existencia de relaciones laborales y evadir las correspondientes responsabilidades patronales.

La investigación realizada también permitió visibilizar la situación de algunos sectores dentro de la rama de ‘Órganos y organizaciones extraterritoriales’, los cuales se encuentran en una situación de alta desprotección, debido a conflictos entre la aplicación del derecho laboral nacional y los principios del derecho internacional.

En el último grupo *–relativa estabilidad–* se halla principalmente trabajadores/as del sector público, ubicados en ramas como la ‘Administración Pública y Defensa’, ‘Salud y asistencia social’ y ‘Enseñanza’. Asimismo, las personas empleadas en la rama de ‘Financieras y de Seguros’ tanto del sector público como privado, representan un importante sector a considerar en este segmento.

Como ya se había adelantado, esta categoría, lejos de ser inmune a la informalización de sus relaciones laborales, puede experimentar presiones destinadas a la reducción de derechos laborales o a la imposición de modelos flexibles de gestión de la fuerza de trabajo, que tienen importantes repercusiones en las condiciones de trabajo e incluso en la salud de estas personas.

En síntesis, las categorías planteadas inicialmente en el marco teórico ya daban cuenta de la existencia no de un ‘mercado dual’, sino de por lo menos tres grandes segmentos, que albergan en su interior una serie de relaciones laborales muy diversas y que contrastan unas con otras. No obstante, también resulta evidente que ninguna de estas tipologías está exenta de precariedad o de informalidad –como sí se afirmaría en el dualismo-. Por el contrario, existen una serie de condiciones estructurales, algunas de antigua data y otras más recientes, que configuran un mercado laboral cada vez más desprotegido, en detrimento de los sujetos laborales y a favor de la acumulación capitalista.

Por esta razón, las políticas de empleo y de protección laboral deben tener en consideración este policromático mundo del trabajo, de tal forma que se puedan identificar las particularidades de cada grupo de personas insertas en el mercado laboral, generándose así acciones que respondan a sus necesidades y a sus condiciones de vulnerabilidad. Para este fin, será necesario reconocer el papel de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, como un actor elemental en las luchas por la defensa y exigibilidad de los derechos laborales.

3.3.3 Agendas en disputa: el papel del estado, las empresas y los sindicatos en las dinámicas del mercado laboral

La precariedad laboral e informalidad no es exclusiva de un país, sector económico, región o grupo de población, como se ha logrado analizar, este fenómeno se convierte en un escenario complejo y contradictorio. El rol del Estado, el sector sindical y el sector empresarial ante este panorama merecen ser considerados en el presente análisis, en el cual, a modo de cierre se reflexionará la manera en la cual estos elementos inciden en la precariedad e informalidad laboral que se logra evidenciar y problematizar a lo largo de la presente investigación.

En primera instancia, se debe de problematizar el sistema neoliberal y la globalización como una nueva etapa del capitalismo y el impacto que trae consigo para la precariedad laboral. Para Gamarra (2015), este sistema político, económico y social está vinculado porque

apuesta no sólo por la liberación de mercados nacionales, sino porque redefine la competitividad en el mercado y trastoca el comportamiento del Estado y las empresas.

Siendo así, se apuesta por la competitividad, la mínima participación estatal y poca intervención del gobierno, la privatización, la libre circulación de capitales internacionales, aumento de la producción y la flexibilización del mercado de trabajo; son pilares que han dado cabida a la intensificación de la precariedad laboral (Minero, 2012).

Estos principios, como menciona Minero (2012), han generado el estancamiento o retroceso en el desarrollo humano, han profundizado las desigualdades, el desempleo y la precarización laboral, así como un desequilibrio económico, político y ecológico que está poniendo en peligro la vida.

A esto debe sumarse un escenario de estancamiento económico, con escasos niveles de crecimiento, el debilitamiento de la inversión y el comercio internacional (Banco Mundial, 2019), lo cual posiblemente se vea aún más acentuado con la situación sanitaria mundial provocada por el COVID-19. Es posible que todas estas consecuencias negativas tengan repercusiones en los niveles de empleo y en las condiciones ofrecida

También, es necesario recordar lo señalado por la OCDE, CAF y CEPAL en uno de sus informes (2018), el empleo estándar conocido por su jornada completa y contratación indefinida ha decaído, provocando el aumento de la aparición de empleos atípicos, caracterizados por el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo obtenido a través de agencias de empleo temporal y otras relaciones laborales entre varias partes, las relaciones laborales encubiertas y el trabajo autónomo. Todo esto trae consigo una serie de desafíos para el mundo laboral y para la seguridad social de los países.

En el caso costarricense, como se logró describir en el primer capítulo, la llegada del neoliberalismo se aproxima a la década de 1980, periodo en el cual se inician cambios en la estructura económica del país, y se apuesta por la apertura del mercado adecuándose a las condiciones que el nuevo sistema traía consigo (Aguilar y otros, 2014).

Desde este momento, se firman los PAE y el CAFTA (Xirinachs, 2017) y con esto, se abre paso al sistema neoliberal en el país, para las décadas posteriores, la dinámica se intensifica, y ahora es parte de la realidad costarricense.

A lo largo de la presente investigación, se presentaron una serie de datos estadísticos y estudios de caso que hicieron posible comprender la informalidad y precarización de las relaciones laborales en el país. Por ende, es menester reflexionar acerca del rol del Estado costarricense ante esta realidad

Para esto, debe de recordarse primeramente que,

El Estado no puede ser concebido como un bloque sin fisuras, sino como arena de lucha entre fracciones de clase, que eventualmente puede ocupar directa o indirectamente espacios de la burocracia y de los aparatos institucionales. El Estado no es visto más como una abstracción que fluctúa sobre los diversos grupos políticos y sociales en pugna, sino como un aparato complejo transformado en objeto de la lucha de clases, cuyas unidades institucionales se constituyen en campos de la acción. (Vasconcelos, 1999, p.77)

Por tanto, el Estado no es una estructura estática, sino que se convierte en una relación de intereses antagónicos y de clases, la cual va modificándose a través del tiempo según la lógica del capitalismo. La discusión vinculada al incumplimiento de derechos laborales trasciende inevitablemente las contradicciones de un sistema económico imperante que privilegia las condiciones económicas. Siendo así ¿Cuál ha sido el alcance del estado y la institucionalidad pública costarricense para enfrentar esta problemática?

En primera instancia, varias son las acciones que han llegado a orientar la acción estatal al respecto, e incluso el tema de empleabilidad y trabajos decentes han sido parte de la agenda política del país en los últimos años. Por citar algunos ejemplos, entre los elementos más destacados se encuentra la Ley 9343. *Reforma Procesal Laboral*, firmada el 25 de enero del año 2016, con esta ley se pretende evolucionar y modernizar la legislación nacional, reforzando diversos principios de seguridad social y laboral: se prohíbe toda discriminación en el trabajo; se establecen infracciones a las leyes de trabajo y sus sanciones, las prescripciones y caducidad de las sanciones disciplinarias impuestas en procedimiento escrito; legalidad e ilegalidad de la huelga en casos de conflictos colectivos –bajo ciertos condicionantes-; entre otros.

Además, en el plenario se encuentra en discusión actualmente el Proyecto de Ley No. 19052 *Fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo*, presentado en el período 2010-2014 por José María Villalta, con esta iniciativa se pretende modernizar la fiscalización de

parte del MTSS, dotando herramientas para investigar, corregir y sancionar las violaciones a los derechos laborales. Particularmente, se propone la creación un procedimiento que permita la aplicación de medidas correctivas y sanciones en sede administrativa, sin necesidad de acudir a los largos procesos judiciales para hacer cumplir la legislación laboral.

Junto a estos, para el año 2019, la diputada Paola Vega presentó el Proyecto de Ley No. 21567: *Ley de protección de la persona trabajadora de plataformas digitales de servicios*. Para la diputada es importante normar las nuevas modalidades de trabajo a partir de las plataformas digitales, debido a que actualmente se encuentran desprotegidos y ven violentados muchos de sus derechos laborales.

Estas iniciativas de parte del Estado costarricense, deben de reconocerse como esfuerzos e inicios de un cambio, mas no deben de considerarse suficientes, incluso, el proponer o aprobar una ley en la agenda política, no garantiza el cambio de las condiciones ¿Por qué?

Por ejemplo, en el caso de la RPL, Madrigal (comunicación personal, 22 de noviembre de 2019), de parte de la Defensoría Legal Laboral hace hincapié en que, si bien, esta constituye un esfuerzo estatal por mejorar las condiciones, esto no ha constituido un alcance sustancial. Como ella menciona el cambio trasciende a la aprobación o no de un escrito porque las causas son más estructurales y complejas, no hay suficientes profesionales para atender la sobrecarga laboral debido a la cantidad de denuncias; la RPL no ha generado soluciones porque la problemática se debe a la cantidad de trabajo acumulado y a la falta de personas profesionales que aborden las demandas que existen acerca de la violación de derechos de las personas trabajadoras.

Por otra parte, es necesario cuestionar el tiempo que se demora en aprobar un proyecto de ley, por ejemplo, el proyecto de ley que pretende fortalecer el proceso de inspección de trabajo por parte del MTSS, fue propuesto por el diputado Villalta desde año 2014, y aún en el presente año se encuentra en discusión en la Asamblea Legislativa, bajo la comisión de asuntos sociales. (Comisión de Asuntos Sociales, 2018) Este proyecto de ley es importante en el marco de la presente investigación porque eventualmente aportaría a la regulación de las condiciones laborales, mejorando la capacidad de inspección del MTSS.

Gutiérrez (comunicación personal, 22 de enero, 2020) comenta que, a través de los años, se ha observado cómo el MTSS busca mejorar sus servicios y su labor, maximizando la calidad de la inspección, para garantizar este cumplimiento a partir de los recursos con los cuales dispone; por ejemplo, se han focalizado medidas para atender sectores que se identifican con mayor vulneración como gremio de trabajadoras domésticas y guardas de seguridad, se han generado campañas exitosas de denuncias por incumplimiento de salario mínimo o pago de aguinaldos y se generan estrategias para inspeccionar por área geográfica y sector productivo.

No obstante, para ella es necesario fortalecer estos mecanismos, y para esto se necesita mejorar las herramientas técnicas y metodológicas del ministerio, aspectos a los cuales el proyecto de ley aportaría.

Siendo así, podría cuestionarse ¿Por qué, al evidenciar un alto incumplimiento de garantías y derechos laborales, el Proyecto de Ley N°19052 no es un tema prioritario? Si fue planteado desde el año 2014, tiene más de 6 años en un expediente, y el fortalecimiento de la inspección laboral es un tema urgente para enfrentar la precariedad laboral.

Estas son ejemplos de algunas propuestas en el plano político que apuestan por acciones para reforzar la legislación en materia laboral del país, no obstante, como se logra notar estos esfuerzos contemplan una serie de contrariedades en la acción y omisión estatal.

En este contexto, el actual gobierno ha apostado por la generación de nuevos empleos. Para el presidente Alvarado, el mes de junio de 2019 fue uno de los meses con mayores oportunidades, tan sólo en la primera semana se contabilizaron 1700 nuevos puestos de trabajo (Umaña, 26 de junio, 2019).

No obstante, ¿Bajo qué condiciones se han creado estos empleos? Como menciona Morales (2019), se identifica un crecimiento acelerado de los nuevos empleos, no obstante, casi el 100% de estos son informales, la cantidad de personas ocupadas aumentó en 169 683, y de estas 152 165 son bajos niveles de remuneración y sin garantías sociales.

Entonces, ¿Cuál está siendo el rol del Estado? En las contrariedades del sistema, ¿Está apostando por resguardar los intereses capitalistas bajo el modelo neoliberal?, o ¿Está apostando por la garantía de los derechos de la clase trabajadora?

Para contestar a estas preguntas debe de hacerse una aproximación al análisis entorno a las políticas de empleo y las políticas de protección laboral, según la OIT (2015) una política nacional de empleo constituye un plan amplio y práctico para lograr objetivos de empleo en un país, para llevar a cabo este plan, cada gobierno debe de entender los desafíos y oportunidades del país, debe de hacer amplias consultas a diferentes organizaciones entre ellas las empresariales y sindicales.

Además, abarca medidas, programas e instituciones que influyen sobre la demanda y oferta de mano de obra, y responden al funcionamiento del mercado laboral; no obstante, también deben de promover el trabajo decente, en el cual las normas laborales internacionales, la protección social y los derechos fundamentales de la población trabajadora debe de vincularse con la creación de puestos de trabajo. (OIT, 2015)

Es decir, las políticas de empleo se convierten en un escenario complejo: implican, por un lado, responder a los cambios estructurales y a tendencias mundiales productivas, las cuales, como se ha estudiado en la presente investigación, apuestan por la flexibilidad laboral y condiciones de precariedad; y por otro, deben de adecuarse a la protección y garantía de los derechos humanos.

Este aspecto no se está reflejando en la dinámica actual; precisamente, la OIT (2015) señala que, a pesar de que existe un crecimiento del empleo bastante vigoroso y esfuerzos por fortalecer las políticas de empleo en cada país, esto no se traduce en la generación de empleos decentes, aún persisten altos porcentajes de desempleo y trabajo informal.

En el caso de Costa Rica, como parte de las políticas, estrategias y planes nacionales que guardaron relación con la política nacional de empleo durante el período en estudio fueron:

Figura 8
Políticas, estrategias y planes nacionales en materia de empleo

Estrategia Nacional de Empleo	A partir del 2014, el MTSS y el MEIC se pretende ampliar las oportunidades para que la población logre conseguir un trabajo decente y productivo, mediante un esfuerzo combinado entre política social y económica.
Política Nacional de Desarrollo Productivo	Desde el MEIC, se pretende fortalecer el desarrollo de un aparato productivo competitivo e integrado al resto de sectores de la economía y el fomento de encadenamientos y emprendimientos de los sectores estratégicos.
Política de Fomento al Emprendimiento de Costa Rica 2014 - 2018	El MEIC, buscó fortalecer y articular la oferta institucional, robusteciendo la cadena de servicios financieros y no financieros, con instrumentos innovadores e inclusivos que permitan la creación y desarrollo de emprendimientos con potencial de crecimiento y el fomento de una cultura de emprendimiento innovadora
Estrategia Nacional de Articulación Productiva	Desde el MEIC, fue importante fomentar la cultura de emprendimiento y fortalecer la micro, pequeña y mediana empresa, mediante la articulación de los instrumentos técnicos, empresariales y financieros que incrementen su productividad de forma tal que les permita establecer encadenamientos para mejorar su acceso a mercados, ser competitivas y sostenibles
Programa Empléate	Como parte del PND 2015-2018, el MTSS buscó capacitar a las personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad en áreas de mayor demanda del mercado a nivel nacional y regional.
Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE)	Como parte del PND 2015-2018, el MTSS apoyar a personas en condición de pobreza con microempresas en marcha o con emprendimientos para su sostenibilidad.

Elaboración propia, a partir de Secretaría Técnica de los ODS. (2016)

Como se observa en el cuadro anterior, la política pública en el marco del liberalismo actual, centra sus esfuerzos en la demanda de mano de obra para responder a los lineamientos del sistema económico imperante –emprededurismo y mercados competitivos y sostenibles focalizando sus estrategias para los sectores sociales más vulnerabilizados –grupos poblacionales en condición de pobreza, y personas jóvenes-. (Serna, 2008)

Además, varios programas constituyeron lineamientos en torno al tema del emprendedurismo y el fortalecimiento de pequeñas empresas; tal y como menciona Chaves y Fonseca (2015) estos elementos son de gran importancia para el desarrollo económico de

los países, sin embargo, requiere de políticas públicas articuladas que permitan su desarrollo. En el caso costarricense, el emprendedurismo se encuentra estancado y el país no encuentra forma de avanzar y mejorar las condiciones del mercado laboral.

El emprendedurismo finalmente constituye un discurso más del proyecto neoliberal en el cual se responsabiliza al individuo de su capacidad de surgir, buscando evadir la responsabilidad estatal para garantizar calidad de vida y satisfacción de necesidades de la población.

Así, en el caso costarricense, en materia de política nacional de empleo tal y como sugiere la OIT (2015) se evidencia una tendencia a la generación de empleos, y la apuesta por fortalecer el desarrollo del aparato productivo, no obstante, no son visibles esfuerzos para alcanzar una política integral y protectora de las garantías laborales.

Ante este escenario, para Grau, (comunicación personal, 8 de octubre de 2019) hay una inacción del Estado para hacer respetar las leyes que tutelan los derechos laborales, para ella, a pesar de que existen una serie de normativas para tutelar el cumplimiento de estos derechos, estas normativas no se están cumpliendo.

Siendo así, la investigadora es enfática al reconocer un estado cómplice que no garantiza el cumplimiento de los derechos; esto lo comparte Jouseth Chaves (comunicación personal, 22 de noviembre de 2019), quien menciona que en su labor desde SITRASEP, ha sido testigo de cómo muchos procesos judiciales terminan siendo a favor de las empresas y no de la clase trabajadora. Para el sindicalista, el MTSS no cumple con su labor fiscalizadora y el Estado es un cómplice más de grandes empresarios.

¿A qué se debe esta contradicción? ¿Esta in/acción estatal?, acá entra en discusión otro actor social que requiere atención en el actual contexto neoliberal: las empresas, evidentemente, estas tienen una responsabilidad importante en la incidencia de la informalidad o precariedad. No obstante, es menester advertir que hay diferencias notables según el tipo y el tamaño de la unidad económica (como se demostró en el apartado 3.1.6.).

A diferencia de los países centrales del capitalismo, la región latinoamericana –y especialmente Centroamérica-, tienen una particularidad: a primera vista, sus economías manifiestan un carácter dual, pues conviven tanto sectores modernos como otros más

tradicionales; empero, desde otra perspectiva, se puede hablar de estructuras económicas heterogéneas, donde existen *excedentes* no solo relativos, sino también absolutos de población trabajadora (Figuroa Sepúlveda, 2008), lo cual tiene como consecuencia la proliferación de relaciones laborales informales, irregulares y que guardan una mayor o menor relación con la acumulación capitalista.

Para el caso de Centroamérica, Trejos Solórzano (2008) señala que existe una fuerte presencia de formas de autoempleo, pues según el investigador representa el 41% de la ocupación regional⁶². Es decir, cerca de la mitad de las personas trabajadoras no están insertas en una empresa, sino que emplean su fuerza de trabajo en la generación de bienes o servicios, sea para su propia satisfacción, sea para venderlas en el mercado.

En consecuencia, el análisis del mercado laboral reviste de una particular complejidad, pues no son completamente aplicables tesis sociológicas contemporáneas como las de Castel, Standing o del mismo Antunes, quienes coinciden en la pérdida de centralidad del empleo industrial clásica y el ascenso de formas de desregulación, flexibilización y precarización del mercado laboral.

Más bien, es preciso pensar, desde una perspectiva histórica, en un mercado laboral multisegmentado, producto del desarrollo desigual y combinado del modo de producción capitalista, lo cual da como resultado heterogéneas categorías laborales y empresariales. De este modo, puede comprenderse fenómenos como el empleo público formal, el trabajo asalariado capitalista, las formas laborales atípicas y los excedentes de población (con sus diversos grados de convergencia con las relaciones capitalistas). Con este preámbulo, se procede a presentar una propuesta de interpretación, que haga posible entender las relaciones entre informalidad, precariedad y las unidades económicas.

Para iniciar, como ya fue explicado previamente, unidades como las microempresas (muchas de ellas unipersonales) se han caracterizado por tener un carácter de subsistencia, pues sus objetivos suelen ser a) obtener ingresos para la satisfacción de necesidades básicas del núcleo familiar b) complementar ingresos insuficientes que provienen del trabajo asalariado o c) enfrentar el desempleo; por otro lado, existen otras cuya direccionalidad es la

⁶² En países como Nicaragua, Honduras y Guatemala este alcanza casi el 50% (Trejos, 2008).

acumulación, pues son regidas primordialmente por una racionalidad empresarial clásica, que busca la maximización de las ganancias.

Asimismo, se concluyó que en ambos tipos de microempresas: i) se presentan elevados porcentajes de incumplimiento de los derechos laborales, lo cual se debe, en un caso, a los limitados ingresos, y en el otro, a la evasión voluntaria de la legislación, con la finalidad de reducir costos ii) persisten situaciones de inestabilidad y bajos ingresos en el caso de quienes no contratan personal. Por este motivo, el entorno microempresarial merece particular atención, pues representa un espacio de reproducción de la informalidad y la exclusión social.

Tradicionalmente, se ha argumentado que esto se debe principalmente a los elevados “costos” de la formalidad, por lo que se deben formular reformas laborales y fiscales que incentiven el registro de la empresa ante las instancias hacendarias y de seguridad social, así como el trabajo asalariado (Tokman, 2003).

No obstante, existen algunos debates a propósito de los alcances de esta clase de medidas. Por un lado, existen preocupaciones en torno al impacto económico que podrían causar las medidas de estímulo a la ‘formalización’ sobre los sistemas de salud y seguridad social. Al respecto, la OCDE (2017) señala: “será importante considerar los costos y beneficios, garantizando que la política contribuya efectivamente a la formalización, que las consecuencias fiscales sean manejables y que no haya consecuencias no deseadas importantes” (p. 143).

Asimismo, en concordancia con Morales (comunicación personal, 22 de enero de 2020), debe tenerse en cuenta que no toda la formalización pasa por una “reducción de cargas sociales”. Apunta al menos tres caminos de ‘formalización’:

- Reducción o flexibilización en los cobros en temas como seguridad social, riesgos de trabajo, impuestos, entre otros, dirigidos a micro y pequeñas empresas.
- Políticas sociales, de empleo y educación, especialmente para aquellas personas que cuentan con una actividad informal, que están en una situación

de pobreza y/o que cuentan con factores de vulnerabilidad relacionados a la baja escolaridad, condición migratoria irregular, edad, entre otros.

- Políticas laborales, para quienes realizan labores en condiciones de desprotección, en cuanto a cumplimiento de derechos laborales y seguridad ocupacional.

Como se observa, a diferencia de la tradición legalista, existen otra serie de políticas que trascienden el discurso de los “altos costos de la formalidad”. Si bien se admite que esto último puede ser cierto para algunas unidades económicas, la “reducción de costos” no es ni la única vía ni tampoco una medida que deba ser generalizada.

Esto último es importante, pues las cámaras empresariales e incluso los organismos internacionales se han alineado mayoritariamente alrededor de las tesis legalistas ya indicadas, reduciendo la complejidad social del fenómeno de la informalidad a un tema regulatoria, fiscal o de excesiva regulación laboral. A su vez, estos sectores han minimizado e incluso combatido la participación de las organizaciones sindicales en la atención de la precariedad del empleo.

A continuación, se presentan las principales medidas propuestas para “flexibilizar” el mercado laboral propuestas por organizaciones como UCCAEP y organismos como la OECD:

Figura 9
Medidas de flexibilización del mercado laboral

Medidas de “flexibilización”	Descripción	Promotor
Jornada acumulativa y anualizada	Reforma a los artículos 135, 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo. Según la modificación al artículo 145: “se permitirá utilizar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por día o una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil cuatrocientas horas y nocturna de mil ochocientas horas”.	UCCAEP
Reducción “simplificación” del salario mínimo	Disminución del monto del salario mínimo por debajo del establecido actualmente por el Consejo Nacional de Salarios para determinadas actividades económicas; disminuir la cantidad de categorías salariales; régimen de salario mínimo único.	OCDE, UCCAEP

Salarios inferiores o diferenciados para “grupos vulnerables”	mínimos o para	Se plantea que personas jóvenes o de zonas rurales, al ser más afectadas por el desempleo, devenguen un salario mínimo menor, para incentivar su contratación.	OCDE
Reducción de cuotas de seguridad social		Se trata de reducir el monto de la base mínima contributiva de la CCSS, para incentivar el aseguramiento de trabajadores y trabajadoras.	OCDE, UCCAEP
Aseguramiento “tiempo efectivo”	por	Relacionado con el punto anterior, se busca asegurar a personas con jornadas parciales, cuyo salario se encuentre por debajo de la base mínima contributiva.	UCCAEP

Fuente: elaboración propia, con base en OCDE (2017) y UCCAEP (2019).

Algunas de estas medidas no son en sí mismas negativas, pero también hay otras que plantean directamente la precarización de las condiciones laborales, en pro de una supuesta reactivación económica de la cual se beneficiarían los mismos trabajadores(as). A continuación, se presenta un análisis de estas.

En cuanto a la jornada acumulativa (también conocida como *4x3*), se reconoce que permite la regulación de una serie de jornadas que, en principio, sin ser ilegales, existen en la práctica pero que pueden abrir portillos para el incumplimiento de determinados derechos (Ovares Chacón y Pessoa Solera, 2008). En este sentido, la aprobación de un marco legal que regule este tipo de jornadas, podría resultar beneficioso, especialmente para las personas trabajadoras insertas en este tipo de modalidades horarias.

Ahora bien, esta clase de jornadas y el proyecto de ley impulsado en la Asamblea Legislativa (N°21.182) presentan una serie de riesgos tanto en el plano de los derechos laborales como en las condiciones de salud de la población.

Un primer punto de polémica tiene que ver con la remuneración de las jornadas extraordinarias. Rojas Valentino (2017) comenta que “Para el empleador, dicho modelo de organización de la jornada de trabajo le permitiría que las horas adicionales laboradas por sus trabajadores no sean calificadas todas como trabajo en horas extras, permitiendo una reducción del costo económico” (p. 121).

Es decir, quien obtiene provecho de este escenario es el patrono, mientras que para la persona empleada la situación es desfavorable, especialmente para aquellas cuyos bajos ingresos se veían compensados por la remuneración de las horas extras. Esto afectaría particularmente al 24,7% de personas asalariadas que, según la ECE I-2020, trabajan más de

48 horas semanales (INEC, 2020), pues, asumiendo que reciben remuneración por las horas adicionales, verían afectados sus salarios.

Según el Código de Trabajo, las jornadas mayores a ocho horas son solo permitidas en actividades que no sean insalubres o peligrosas (art. 136) y aun cuando se fije un límite de 12 horas contemplando posibles horas extra (art. 140), no obstante, actualmente existen jornadas de 10, 12 y hasta más horas que se han convertido en una práctica sistemática en algunas empresas, a pesar de que los casos anteriores son excepcionales. Para Grau “*la legislación [actual] abre un portillo para jornadas excepcionales y al final se convierte en una práctica común*” (comunicación personal, 8 de octubre de 2019).

Dado este contexto de omisión, se puede concluir que el proyecto de ley podría representar una estrategia para legalizar una serie de prácticas laborales abusivas que persisten hoy en día en el mercado laboral. Asimismo, si se está constatando la existencia de jornadas extraordinarias *de facto*, existe el riesgo de que, ampliándose el margen para jornadas de hasta 12 horas, surjan jornadas ilegales que excedan este límite.

Como contraargumento, se podría indicar que esto no es un problema asociado a esta modalidad, sino a la *inspección laboral*, ya que no interviene oportunamente ante este tipo de abusos. Lo cierto es que, en tal caso, el mismo proyecto debiera contemplar estas realidades, dotando, por ejemplo, de mayores herramientas al MTSS para hacer cumplir con la legislación.

Sin embargo, la situación es aún más grave si se considera que la última versión del proyecto de ley permite que se pueda laborar ‘horas extra’ los días establecidos como libres⁶³, por lo que se podría abrir el portillo para extender la cantidad de horas trabajadas por semana.

Otro aspecto que debe tomarse en cuenta es que el pago de la jornada extraordinaria es *altamente incumplido* en el país, como ya se constató en la sección 2.2.6., lo cual colocaría en una doble vulnerabilidad a las personas que se insertan en este tipo de jornadas, puesto que trabajarían 12 o más horas al día y recibirían un salario de 8.

⁶³ Una versión previa del proyecto de ley –presentada por la bancada del Partido Movimiento Libertario- en mayo de 2011 **prohibía** a las personas que laboraran bajo esta modalidad realizar horas extraordinarias (Expediente 18.081).

Seguidamente, aunque el proyecto indica que esta nueva jornada debe ser pactada entre ambas partes (empleador y persona trabajadora), parece no reconocer que existen relaciones de poder que colocan al empleado(a) en una situación desigual.

Si bien en el artículo 145 inciso 4, impide la imposición unilateral de la jornada, el proyecto estipula que se da por finalizado el contrato (con las respectivas garantías) en caso de que el patrono incurra en esta falta. Esto, en términos prácticos, implica que la persona pasa a estar desempleada, por lo que podría aceptar de manera forzosa las nuevas condiciones por temor a perder su empleo. Este podría ser el caso de personas que cuentan con menores opciones laborales o mayor vulnerabilidad social: mujeres, personas jóvenes y adultas mayores, población migrante, entre otras⁶⁴.

En relación con lo anterior, la jornada propuesta puede colocar a las mujeres en una condición de mayor vulnerabilidad –especialmente las jefas de hogar y madres-, en la medida en que se omite que estas asumen una doble y hasta triple jornada (APSE, 2020), debido a la realización no remunerada de las tareas domésticas y el cuidado de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, entre otras. Así pues, a esta carga laboral no reconocida se sumarían jornadas laborales más pesadas e intensas, que podrían, o afectar la salud de estas trabajadoras, o bien, desincentivar su inserción al mercado laboral.

Otro elemento que se debe problematizar es que el proyecto no define que este tipo de jornadas deban pactarse por medio de un contrato escrito; esto es preocupante, pues es sabido que los contratos verbales pueden implicar una mayor vulnerabilidad para la persona trabajadora. Ovarés Chacón y Pessoa Solera (2008) presentan una propuesta de proyecto de ley en la cual este tipo de jornadas flexibles solo podrían aplicarse a los contratos escritos e incluso sugieren que se contemple también que puedan pactarse bajo convención colectiva. Sin embargo, el proyecto de ley no contempla ninguna de estas dos sugerencias.

Por último, se han identificado investigaciones que ponen sobre la mesa las afectaciones a la salud física y mental que podrían tener este tipo de jornadas. Se apunta que *“esta situación que disminuye el descanso diario o el tiempo libre del trabajador, puede*

⁶⁴ Por ejemplo, en el caso de las personas trabajadoras de la seguridad privada, Hernández Meléndez y Valverde Mora (2016) constatan que estas “ven con temor la negociación entre las partes, pues las formas de organización podrían tener como consecuencia el despido” (p. 250).

afectar su salud física y psicológica, y adicionalmente, puede generar riesgos en cuanto a la seguridad laboral (accidentes de trabajo)” (Rivadeneira Guzmán, 2015, p. 64).

En síntesis, el proyecto de ley, aun cuando puede representar un avance en algunos aspectos, plantea una precarización de las condiciones laborales vía flexibilización de la jornada, lo cual repercute no solo en el salario, sino también en derechos como el pago de horas extra e incluso en la salud integral de la persona trabajadora.

La segunda y tercera propuesta de ambas organizaciones sí plantea de manera directa la disminución generalizada o en casos particulares del salario mínimo. Hasta el momento, no existe ningún proyecto de ley en esta vía, aunque en un informe de labores de la UCCAEP se menciona algunas acciones que se han dirigido en esta línea:

Durante el 2018, en respuesta a la agenda de temas del Consejo Nacional de Salarios, se incluyó en el plan de trabajo de la Comisión: la revisión de la simplificación del Decreto de Salarios Mínimos; el estudio de la propuesta de unificación de los salarios mínimos pagados por mes o por jornada; el análisis de una propuesta para modificar el indicador utilizado como proxy en la medición de la productividad del factor trabajo y buscar lograr su incorporación en la metodología de ajuste previamente aprobada en el Consejo Nacional de Salarios (s.f., p. 48).

A pesar de que está ausente la discusión sobre la reducción del salario mínimo, sí se retoma la idea de “simplificar” las categorías salariales, lo cual implica trasladar modelos como el “salario único” a todas las personas trabajadoras, pues la remuneración pasaría a estar determinada únicamente por diez renglones ocupacionales (OCDE, 2017)⁶⁵, lo cual invisibiliza las diferencias que puedan existir entre puestos y apunta hacia la reducción de salarios de determinados grupos.

Además, obsérvese cómo también se pretende incorporar en la determinación de los salarios mínimos aspectos relacionadas a la “productividad del trabajo⁶⁶”. Esto es preocupante, pues si las empresas presentan “estudios técnicos” en los cuales se indique que

⁶⁵ Es menester indicar que ya se han presentado cambios en esta línea desde la década de los 90, pues se pasó de 520 renglones ocupacionales en 1987 a 23 en 1999 (OCDE, 2017), cifra que se mantiene en la actualidad.

⁶⁶ Según Marinakis (2006), este tipo de ajustes salariales según productividad ya son aplicados en países como Chile.

x o y categoría ocupacional está siendo “poco productiva”, se podría justificar reducciones salariales arbitrarias.

En otras palabras, se están gestando desde el Consejo Nacional de Salarios del MTSS una serie de cambios que atienden a este llamado a recortar los salarios mínimos, en aras de un (supuesto) menor desempleo e informalidad, así como de una (hipotética) mayor productividad.

En la misma línea, la sugerencia de la OCDE (2017) respecto de pagar menores salarios a personas que tienen mayores dificultades para ingresar al mercado laboral –v.g. las personas jóvenes-, con el fin de “incentivar” su contratación, no se ha traducido aún en ningún proyecto de ley, aunque en el año 2019 se aprobó la ley N°9728, la cual incorpora la modalidad de *educación dual* al sistema educativo formal, la cual tendría como objetivo mejorar la “empleabilidad” de las personas jóvenes.

Para García (comunicación personal, 02 de octubre de 2019), esta ley, lejos de mejorar dicho indicador, pone en desventaja a personas jóvenes frente a otras, pues una empresa podría optar por ‘contratar’ a un/a estudiante de secundaria en lugar de una persona joven que ya salió o que está fuera del sistema educativo formal. De este modo, no se mejora el desempleo juvenil y la empresa reduce sus costos laborales.

Según Grau (comunicación personal, 08 de octubre de 2019), esta ley era innecesaria, pues ya existía en el país legislación para la contratación de aprendices, sin embargo, ella implicaba un costo económico y el reconocimiento de una relación laboral. Así pues, con esta nueva ley, se libera a las empresas de su responsabilidad patronal.

Específicamente sobre la propuesta de la OCDE sobre el salario de las personas jóvenes, debe decirse que algunas investigaciones han cuestionado el alcance de este tipo de recomendaciones. Para Marinakis (2006) esta medida puede tener efectos indeseados sobre los jóvenes, por ejemplo: una inserción muy temprana al mercado laboral resta incentivos para que aquellos se mantengan en el sistema educativo formal, e incluso, podría provocar que algunos salgan con la finalidad de empezar a percibir ingresos. En síntesis, lejos de alinearse a los imperativos de la mejora de su “capital humano”, más bien va en su detrimento.

Por último, Mora Salas y Pérez Sainz (2016) llaman la atención de que las políticas laborales dirigidas a la juventud –sea desde el estado u otros sectores- han sido incapaces de comprender las barreras territoriales y socio-culturales que impiden a personas jóvenes de comunidades vulnerabilizadas acceder a un empleo. Asimismo, indican que en las empresas persisten prejuicios y estigmas sobre las y los jóvenes provenientes de los llamados ‘barrios marginales’, que en muchas ocasiones explican su no incorporación al mercado laboral, aun cuando tuvieran el nivel educativo o las habilidades requeridas⁶⁷. En efecto, el mercado laboral juvenil no se encuentra solo permeado por cuestiones de la “oferta y la demanda”, sino también por valoraciones sociales discriminatorias.

Las últimas propuestas están dirigidas a la reducción de cuotas de la seguridad social, así como la disminución de la base mínima contributiva, para así poder asegurar por horas “efectivamente laboradas”.

En términos generales, la segunda medida tiene aspectos positivos, pues existen una serie de empleos que por sus características no se ajustan necesariamente al esquema contributivo tradicional. En esta investigación, se ha destacado los esfuerzos de organizaciones del sector artístico y del trabajo doméstico remunerado por acordar con la institución otras modalidades de aseguramiento que sean acordes a sus particularidades.

No obstante, la primera propuesta en general o un uso abusivo de la segunda, pueden devenir en detrimento no solo de las condiciones de aseguramiento de las personas trabajadoras, sino también de las finanzas de los sistemas de seguridad social. En esta línea, la misma OCDE (2017) advierte del riesgo que puede implicar este tipo de políticas de ‘formalización’. Una muestra de cómo estas pueden representar una suerte de “espada de doble filo” se halla en la siguiente afirmación:

[En Brasil] una ley más reciente de 2008 dirigida a firmas de propietarios únicos también permitió reducir las contribuciones a la seguridad social y facilitó un aumento en la formalización entre los trabajadores independientes, aunque parece que esto tuvo algunos

⁶⁷ “los empleadores también muestran resistencias a la contratación de jóvenes de este origen social y tipo de lugar de residencia pues se les asocia con altos niveles de indisciplina, insubordinación y conductas agresivas (...) Se presupone que estos grupos de población carecen de una cultura laboral que valore la autocontención, la disciplina, el trabajo laborioso y el respeto a la autoridad” (Mora Salas y Pérez Sainz, 2016, p. 2).

efectos indeseables y algunas empresas han sustituido empleados regulares por proveedores independientes⁶⁸ (OCDE, 2017, p. 144)

Este tipo de acciones pueden ser favorables para la inclusión de sectores tradicionalmente excluidos, como lo son los pequeños negocios o algunas categorías de trabajadores independientes, pero pueden ser desvirtuadas cuando son aprovechadas por otros sectores en detrimento de la población trabajadora y de las finanzas de instituciones como la CCSS.

Otro ejemplo de cómo este tipo de políticas podría afectar al sector trabajador y a la seguridad social es ofrecido a continuación: “La eliminación de la base mínima podría estimular a otros patrones y trabajadores a asegurarse como si laboraran tiempos parciales o jornadas más reducidas” (La Nación, mayo 2014, párr. 9).

No obstante, en el mismo editorial citado (La Nación, mayo 2014) también se objeta que lo anterior es un “problema de inspección y de imposición de sanciones”, por lo que tampoco se debe desaprovechar la oportunidad para flexibilizar el sistema contributivo. No obstante, como ya se señaló previamente, en tal caso lo que se debe hacer es equilibrio, de modo que medidas focalizadas a determinados sectores estén acompañadas de mayores recursos para la inspección tanto del MTSS como de la CCSS. Lo cierto es que, en el discurso de las élites económicas, esto está fuera de discusión.

En síntesis, las propuestas vinculadas a una eventual “flexibilización” de los esquemas contributivos de seguridad social deben ser analizadas minuciosamente, para así evitar que sean utilizadas para fines distintos a los que han sido establecidos.

Hasta este punto, se han presentado una serie de propuestas de política pública presentadas desde las cámaras empresariales, con el respaldo de algunos organismos internacionales. En términos generales, se ha observado que la balanza parece inclinarse más hacia los intereses de acumulación y reducción de costos que a la protección de aquellos empleos con condiciones más desfavorables.

⁶⁸ Una situación similar es identificada por el investigador Pablo Sauma: “Un problema que se está presentando es que les dicen a los trabajadores que los contratan, pero si tienen seguro independiente. Entonces, el patrono no tiene que pagar su parte” (comunicación personal, 13 de enero de 2020).

Ante esto, cabe preguntar ¿por qué motivo no se ha dado un “diálogo social” entre sectores trabajadores y empresariales que beneficie a ambas partes, tal como lo sugieren los principios de organizaciones como la OIT o como insisten tanto los gobiernos de turno? Se pueden esgrimir múltiples razones, pero lo que es cierto es que particularmente en el caso de Costa Rica existe una arraigada cultura antisindical⁶⁹, que se remonta a varias décadas atrás y que se sigue reproduciendo hasta la actualidad.

Esto se materializa principalmente a través de la persecución sindical y el desmantelamiento de organizaciones de trabajadoras/es o la promoción de asociaciones solidaristas, especialmente en el sector privado. A propósito de esto, Grau comenta

Me he acercado a varias experiencias de sindicatos en el sector privado, se forman sindicatos en empresas y al final han despedido a todo el mundo. Los procesos no son tan ágiles y cuando se logran, ya antes la empresa va conciliando de manera individual con los trabajadores y les ofrecen dinero para que se vayan. Entonces, les dan plata, la gente tiene necesidad, deudas, les pagan más de lo que le deben, pero logran su objetivo que es desmantelar la organización sindical (...) Se funda el sindicato, si no despiden a la gente, la empresa igual no les reconoce, se les pide reuniones para establecer reivindicaciones para mejorar las condiciones laborales, los empresarios no llegan, se pide intermediación del MTSS y la empresa no llega, y no pasa nada (...) Además, aquí [en Costa Rica] hay una historia de anti sindicalismo, uno de sus pilares fundamentales es el solidarismo, desde los 80's, impulsado por el gobierno y empresas para evitar crecimiento del sindicalismo. Primero para ahogar y debilitar las experiencias más exitosas, como las bananeras, y evitar el crecimiento sindical en áreas urbanas, industrias y demás (comunicación personal, 8 de octubre de 2019).

Según lo narrado por la investigadora y líder sindical de APSE, muchas empresas privadas recurren a toda clase de acciones para evitar la formación de sindicatos, para desintegrarlos, reducir su poder de negociación o para crear organizaciones paralelas competidoras (solidarismo). Asimismo, señala que en los últimos años se ha intensificado una campaña anti-sindical en el sector público –donde hay una mayor afiliación- (Grau,

⁶⁹ Con esta aseveración, no se pretende negar que existan fuertes discursos anti-sindicalistas en América Latina y otras partes del mundo debido al ascenso del proyecto histórico neoliberal. Más bien, lo que se desea enfatizar es la dificultad para los sectores sindicales de consolidarse en un actor político con incidencia en una cultura política que, desde el final de la guerra civil de 1948, se autodenomina como “pacífica”, a pesar de que precisamente después de este conflicto se agudizó la persecución política contra líderes sindicales y de organizaciones políticas de base obrera. Para ampliar al respecto de esta trayectoria antisindical, véase Díaz González (2010).

comunicación personal, 8 de octubre de 2019), que ha sido reforzada por las mismas cámaras empresariales y los medios de comunicación tradicionales.

En estos términos, es difícil que puedan surgir organizaciones sindicales que puedan posicionar sus intereses y necesidades. Esto lamentablemente contribuye a una mayor vulnerabilidad para la clase trabajadora, pues ante las presiones para “flexibilizar” o “reducir costos laborales”, existen escasos contrapesos que puedan revertir estas tendencias, que buscan primordialmente satisfacer las necesidades de la acumulación capitalista.

Ante este contexto, reconociendo que la informalidad y la precarización (a pesar de los matices) existe tanto en el sector público como privado, así como en el ‘formal’ como en el ‘informal’, se debe apoyar los esfuerzos de sindicalización, especialmente en aquellos sectores que son más vulnerabilizados: trabajadores de empresas privadas, independientes, de microempresas, migrantes, entre otras. Para ello, es fundamental la solidaridad inter-sindical y con organizaciones sociales.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones:

4.1.1. La precariedad e informalidad laboral, un asunto histórico

El análisis expuesto en el capítulo I permite extraer algunas conclusiones respecto a la configuración del mercado de trabajo en Costa Rica, y especialmente sobre las dimensiones del empleo informal o precario.

Hacia finales de siglo XIX, se evidenció la emergencia de un *mercado de trabajo*, como consecuencia de paulatinos procesos de proletarización y de monopolización de los medios de producción (particularmente la tierra).

Ya desde este período, se verifica la existencia de una fuerza de trabajo sujeta a condiciones de explotación que hicieron posible la acumulación de capital y la consolidación de un modelo económico agroexportador. Por esta razón, es cuestionable la idea de un mundo del trabajo no precario, que anteciedera al surgimiento de un sector ‘informal’.

Empero, es menester admitir que a partir de la década de 1940 y hasta finales de la década de los 70’s, el modelo económico experimentó importantes transformaciones, que hicieron posible un conjunto de mecanismos institucionales que buscaban no solo mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora, sino también atenuar el conflicto de clase y facilitar un entorno económico favorable para la acumulación de capital.

Por ejemplo, en la década de 1940 fueron de relevancia la implementación del seguro social por parte de la CCSS y la aprobación del Código de Trabajo. No obstante, el cumplimiento de estos derechos se vio entorpecido por la persecución sindical puesta en marcha tras la ‘Guerra del 48’ por parte de los sucesivos gobiernos (Díaz González, 2010).

A pesar de ello, desde finales de los 50’s hasta inicios de los 70’s, el estado costarricense asume un papel protagónico en la vida económica y social del país, a través de la expansión del empleo público, la inversión pública y de la institucionalidad social. En

efecto, estas medidas dinamizaron el mercado interno, lo cual se tradujo en una relativa estabilidad económica y bienestar social.

Es en este contexto ‘optimista’ que es posible hablar propiamente de categorías tales como sector formal o empleo formal, pues el estado se traza como meta la creación de empleos que garanticen el acceso a derechos fundamentales como la salud, educación, vivienda, previsión social, entre otros (Viales, Chavarría y Araya, 2016).

No obstante, con el advenimiento de la crisis económica a finales de la década de 1970 y con el ascenso del proyecto político neoliberal, puso en entredicho el esquema anterior, pues se apuesta por una economía de ‘libre mercado’, en la cual las regulaciones en materia económica y laboral son vistas como trabas para el crecimiento económico.

En este escenario, se identifican una serie de eventos que empiezan a cambiar la dinámica económica y política del país, en primer lugar, la firma de los PAE’s, la firma del CAFTA, la creación y fortalecimiento de las zonas francas, y el proceso de inserción de Costa Rica a la OCDE.

Con esto, se inicia un *proyecto neoliberal* a escala regional, este proceso estableció otro tipo de relaciones comerciales en función de la transnacionalización de las economías nacionales y la incorporación de estas en los circuitos globales de producción y distribución. (Durán y Montes, 2019)

Se logra observar cómo este periodo estuvo marcado por un cambio radical en la estructura económica del país, insertándose el neoliberalismo como sistema, aparecen nuevas dinámicas y con ello, nuevos sectores productivos.

Para finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, esta liberalización de la economía incluyó una mayor diversificación de productos agrícolas exportados, y que fue complementado con el proceso de industrialización, el cual produjo bienes de consumo destinados tanto al mercado nacional como a la exportación de la región centroamericana. (Aguilar y otros, 2014)

Junto a esto, se logró visibilizar un incremento en el sector secundario (industria y construcción) y terciario. Además, el sector comercio, transporte, y turismo, adquieren

importancia y se posicionan en la estructura económica (Benavides, 2005, Castro, Gutiérrez y Rodríguez, 2007).

Asimismo, se agudizan las condiciones laborales de la clase trabajadora, se coloca en la dinámica laboral el fenómeno de la flexibilización, el cual trae consigo cambios en los contratos laborales, subcontrataciones, reducciones salariales, una división flexible del trabajo, además, otros fenómenos como las presiones para la eliminación de: (1) protecciones consideradas ‘excesivas e innecesarias’ y (2) la participación sindical, esto con el fin de agilizar los procesos de trabajo y fomentar la competitividad en las empresas, adecuándose al mercado actual.

Estos elementos se fortalecen durante el siglo XXI, las fuerzas económicas y políticas construyen un marco discursivo y político-jurídico que les permite seguir ampliando y fomentando una política económica neoliberal. Por ello, toma fuerza el concepto de *precarización laboral*.

4.1.2. Condiciones laborales e incumplimiento de derechos

En esta investigación se propuso trascender hacia la problematización de un trabajo informal que implica la flexibilización laboral, el subempleo, inestabilidad laboral y diversas formas de pago como factores que impulsan la precarización.

Estas condiciones son parte de la realidad que vivencia la clase trabajadora en el contexto costarricense actual y que ameritan una reflexión que permita comprender las complejidades que devienen de esta dinámica.

Primeramente, es posible identificar la presencia de formas de flexibilización, aunque en el período del 2010 al 2018 ha oscilado entre un 14,9% a un 15,6%. (INEC, 2010, 2018). Lo anterior apunta a que actualmente las personas se insertan con horarios rotativos, alternos, escalonados u otros.

Entre las actividades que reportaron mayor flexibilidad laboral a través de los años se encuentran: transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comidas y atención de la salud y asistencia social.

En segunda instancia, se logra identificar cómo la afectación del subempleo va aumentando a través de los años. Para el año 2018, se presentan los mayores porcentajes, tanto en el sector servicios como a nivel nacional. En el sector, se pasa de un 10,9% en el año 2010 a un 14,6% para el 2018. (INEC; 2010, 2018) Es decir, las personas han reportado afectación en la cantidad de horas que trabajan, esto implica en sus respuestas el desear trabajar más o tener disponibilidad para hacerlo.

Si bien esta variable no constituye un elemento de precariedad laboral directo, es un elemento de vulnerabilidad porque está relacionado con otros factores, por ejemplo, el trabajar menos horas no permite que haya un sueldo estable y existe el riesgo de no aseguramiento.

En el tema del subempleo, las ramas de actividades que destacaron por sus altos porcentajes a través de los años fueron: artísticas, entretenimiento y recreación, otras actividades de servicios y hogares como empleadores.

Respecto a la estabilidad laboral, las personas reportan tener empleos indefinidos, y se identifica un aumento de estos a través de los años; para el año 2010 un 93,6% notificaron contar con un empleo indefinido y para el año 2018, el porcentaje cambió a un 95,5%. Aunque el panorama parece alentador, en el caso de la estabilidad es importante prestar atención a los porcentajes inversos, es decir, aquellas personas que trabajan sólo por temporada, por un tiempo determinado, sólo una vez o sólo cuando se lo piden. Precisamente este porcentaje es el que encuentra vulneración e indicios de vivenciar precariedad laboral.

Entre las actividades que encuentran mayor porcentaje en inestabilidad laboral se encuentran las actividades: alojamiento y servicios de comidas, enseñanza, arte, entretenimiento y recreación y, organismos y órganos extraterritoriales.

Por último, es importante considerar la forma de pago como un atenuante más para identificar rasgos de precarización laboral, a nivel sectorial, según INEC (2018), un 85% de la población trabajadora en el sector de servicios cuentan con un sueldo fijo, el 15% restante son personas que reciben pagos sólo en especie, por única vez, por comisión, por comisión y sueldo base, por consultoría y honorarios, por día trabajado, por pieza o destajo, o por hora.

Las personas que no tienen un sueldo fijo, se ven expuestas a situaciones de vulnerabilidad, porque pueden contribuir a una mayor informalidad en la relación laboral. Quienes reportaron altos porcentajes de formas de pago alternas son las personas que trabajan en actividades de transporte y almacenamiento, arte, entretenimiento y recreación, otras actividades de servicios y hogares como empleadores.

Junto a los atenuantes anteriormente citados, en la presente investigación se identificaron una serie de derechos laborales que fueron indicadores para reconocer el grado de vulnerabilidad laboral presente en el sector.

Primeramente, fue posible identificar dos derechos laborales que son los de mayor incumplimiento durante los tres años en estudio: (1) el pago de horas extras, los porcentajes de incumplimiento se aproximan al 50%, tanto a nivel nacional como sectorial. (2) seguro de riesgos de trabajo, en este los porcentajes de no cobertura superan el 30%.

Seguidamente, hay dos derechos cuyo incumplimiento sigue siendo elevado, pero inferior al de los dos anteriores. Uno de ellos es el seguro social, el cual, si bien experimentó una mejoría de 2010 a 2014, pasando de un 29,2% a un 27,4%, para el 2018 no se evidenció un avance en su reconocimiento, estancándose en 27,8%.

Un caso similar fue el del pago de vacaciones, el cual pasó de un 23,5% a un 25,3% del 2010 al 2018, no obstante, para el 2018, reportó un 25,3%, mostrando nuevamente un estancamiento en el cumplimiento de este derecho laboral.

Por último, se hallan dos derechos que han mostrado un comportamiento más positivo. Respecto al aguinaldo, el incumplimiento de este reportó, para el año 2010, un 16,7% mientras que para el año 2014 alcanzó el 22,6% y para el año 2018 un 19,2%. A pesar de que en 2014 la situación se vio agravada, en 2018 hubo una recuperación, volviendo a un nivel cercano a 2010. Asimismo, se perfila como el derecho con menor incumplimiento de los seis analizados.

En cuanto al pago por enfermedad, durante el año 2010 y 2014 el incumplimiento se mantuvo en porcentajes muy similares a los del anterior grupo, sin embargo, para el 2018 se observa una reducción muy significativa, pasando de 29% en 2014 a 21,7% en 2018.

En cuanto a las ramas de actividad que se encuentran mayormente vulnerabilizadas ante las condiciones de precariedad laboral se encuentran: hogares como empleadores, otras actividades de servicios, actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, y, transporte y almacenamiento; en los seis derechos examinados presentan altos porcentajes de incumplimiento, si se comparan con el dato nacional y del sector en su conjunto.

En contraposición, fue posible identificar las ramas con una situación más favorable por los altos porcentajes de cumplimiento de estas garantías laborales, entre ellas: la administración pública, enseñanza, actividades financieras y de seguros, atención de la salud y asistencia social y órganos extraterritoriales.

Como otro eje identificado se suma la tendencia en el conjunto de personas que laboran por cuenta propia, en términos porcentuales, se logra observar que este grupo se ha mantenido sin mayor variación porcentual en los tres años abordados, superando los veinte puntos porcentuales. Sin embargo, ha de sumarse que el porcentaje de igual manera es significativo, pues representa una quinta parte de la población ocupada.

Los datos estadísticos permiten visibilizar que las actividades independientes o por cuenta propia suelen ser estables (alrededor del 90%), pues pocas de ellas son por tiempo determinado o esporádicas. Por otra parte, la asignación de sueldo en personas trabajadoras independientes formales, se vislumbra como tendencia un mayor porcentaje de personas que no se asignan (más del 60%), constituyéndose en un factor de vulnerabilidad para las personas trabajadoras independientes.

Problematizar estas cifras posibilita comprender que estar empleado o empleada no significa necesariamente estar en condiciones estables, satisfactorias o dignas. Menos aun cuando en un espacio laboral y en un solo gremio se identifica la vulneración de una o más de estas variables, visibilizando el incumplimiento de derechos y las condiciones laborales que son agravantes de la precariedad e informalidad en el sector servicios, tanto en la población asalariada como independiente.

4.1.3 Ramas de actividad más informales:

A partir de los datos estadísticos y las entrevistas realizadas en la presente investigación fue posible identificar las ramas de actividad del sector servicios con mayor vulnerabilidad y precariedad laboral.

Se efectuaron aproximaciones, a modo de estudio de caso, a los siguientes gremios: (1) transportistas, (2) trabajadores(as) de hoteles y restaurantes, (3) trabajadoras domésticas, (4) trabajadores(as) del gremio artístico, (5) el caso de peluqueros(as), estilistas y afines; y (6) guardas de seguridad privada.

Para la situación que vivencian las personas trabajadoras en el sector transporte, particularmente choferes de bus, taxis y plataformas digitales como Uber, fue posible identificar altos grados de flexibilidad laboral. Desde el gremio los problemas más comunes que fueron mencionadas son: la no asignación de un sueldo fijo, el no reconocimiento de horas extras, las amplias jornadas laborales, el no pago de días libres y feriados, entre otros.

Se logró evidenciar que, los trabajadores encargados de transporte de pasajeros tanto en autobuses como en taxis (y otros), sufren condiciones precarias que atentan con el incumplimiento de sus derechos laborales, no obstante, estas condiciones laborales afectan también sus vidas y su salud física, mental y emocional.

En el caso de personas trabajadoras en servicios de comida y alojamiento, desde el gremio se hace un llamado al incumplimiento en temas del pago de horas extras, de las extensas jornadas laborales, el incumplimiento en el pago del seguro social, en el caso de saloneros(as) particularmente, existe una lucha continua para el pago del 10% por el servicio a la mesa, y actualmente se debate y problematiza la figura de “trabajadores(as) eventuales” quienes son contratados por un evento u horas específicas, aspecto que pone en vulnerabilidad el cumplimiento de otras garantías laborales, porque no se establece un contrato formal de trabajo.

En tercera instancia, dado el estudio de caso respecto a la situación laboral de las trabajadoras domésticas, es posible afirmar que es la rama de actividad con condiciones más precarias e informales dentro del sector. Respecto a datos estadísticos y la entrevista realizada a la presidenta de ASTRADOMES, en la mayoría alcanza los porcentajes más altos de incumplimiento (respecto a las otras actividades), sobretodo en el tema de salarios, pagos de

horas extras, la flexibilidad en jornadas y horarios, el no aseguramiento, y el incumplimiento en el pago de garantías como vacaciones, aguinaldos y pago de seguros.

En el gremio artístico, sobresalen situaciones como las bajas remuneraciones, la inestabilidad de la actividad, el pluriempleo como alternativa para complementar los ingresos mensuales, el no aseguramiento, así como la informalidad de los contratos, donde predominan los acuerdos verbales, especialmente en el caso de personas que laboran por cuenta propia. En cuanto a la población asalariada, el gremio se ha colocado principalmente en el sector público -particularmente en el MCJ- encontrándose situaciones relacionadas a la disminución del presupuesto de cultura, que se materializan en la renovación de contratos indefinidos y en la contratación por servicios profesionales.

En el caso del sector de la belleza y el cuidado corporal, se observa también el predominio del trabajo independiente, pero también de formas de trabajo dependiente que tienden a encubrir la existencia de una relación laboral, como, por ejemplo, los contratos por servicios, el trabajo a destajo y el pago por arrendamiento de espacio. Asimismo, se visibiliza el carácter feminizado del sector, lo cual se traduce en una descalificación y estigmatización de la actividad, que tiene consecuencias en el plano laboral.

En el caso de la seguridad privada, se pudo recolectar evidencia sobre las condiciones precarias que viven sus trabajadores, debido a la presencia de extensas jornadas, bajos salarios, formas de pago atípicas para evadir el pago de cargas sociales y el finiquito de contratos en condiciones abusivas y desiguales. Asimismo, también se demostró la complicidad del estado en la informalización de este sector, pues muchas de las empresas subcontratadas para brindar servicios de seguridad dentro del sector público incumplen los derechos fundamentales a sus empleados.

Finalmente, del análisis realizado acerca de las condiciones laborales en el sector público arroja que, si bien efectivamente el empleo en este sector se ha visualizado como un paradigma de trabajo formal, en el actual proyecto neoliberal, existen fuertes presiones para su precarización, destacando el alto incumplimiento en el pago de horas extraordinarias, la persistencia de interinazgos prolongados, la subcontratación de servicios “no esenciales” y

las leyes o proyectos legislativos que apuntan a la reducción de las remuneraciones en el empleo público.

4.1.4 Condiciones que generan mayor vulnerabilidad

Con la investigación se identificaron una serie de variables que inciden en las condiciones laborales de la clase trabajadora en el sector servicios, estas variables se convierten en una fuente de vulnerabilidad para la población, y generan mayores índices de precariedad: el nivel educativo de las personas, la zona de residencia, su condición de género, su condición migratoria, y su condición etaria; además, se encontró el tamaño de la empresa como una condición más que incide en las condiciones laborales.

En cuanto al género, fue posible determinar que la mayor fuente de empleo para las mujeres son las actividades que se relacionan a cuidados remunerados y actividades de tareas domésticas, siendo esto una extensión de los patrones culturales patriarcales que relegan a las mujeres en el ámbito doméstico; además, particularmente en estas actividades son en las que mayoritariamente persisten desigualdades arbitrarias en cuanto a brechas salariales, condiciones laborales precarias, accesos limitados a cargos de mayor responsabilidad y otras discriminaciones que dan cuenta de la continuidad de los patrones patriarcales.

Respecto a la condición etaria, en el caso costarricense y específicamente dentro del sector servicios, las personas jóvenes y las personas adultas mayores (a partir de los 55 años de edad) son quienes ven más vulnerabilizadas sus condiciones laborales. La dinámica de la estructura productiva del mercado de trabajo costarricense, el modelo de desarrollo y los nuevos fenómenos laborales conllevan a nuevas condiciones laborales, y encuentran relación con diferentes pilares: por una parte, el discurso de emprendimiento que ha sido (re)producido en los últimos años. Y por otra, las pocas oportunidades de colocación en los perfiles ocupacionales disponibles.

En tercera instancia, respecto a la ruralidad como elemento de incidencia en la precarización e informalidad, se logra afirmar que, para comprender el mundo del trabajo rural se debe comprender las dinámicas de desintegración de las estructuras agrarias

tradicionales, así como la eclosión de otras actividades complementarias a la acumulación capitalista en el agro. Estos procesos resaltan la importancia de las determinaciones históricas y económicas en la explicación de las desigualdades no solo a lo interno de las zonas rurales, sino también con respecto a las zonas urbanas. Ante esta reestructuración, los servicios en el entorno rural se centran particularmente las actividades turísticas, las cuales, a pesar de su dinamismo y su peso en el PIB, se caracteriza por brindar empleos temporales, así como por no garantizar aspectos como salario mínimo y otros derechos (Gómez, 2019, Molina, 2007).

Por otra parte, la condición migratoria se convierte en uno de los factores que determinan mayor vulnerabilidad ante los altos porcentajes de incumplimiento en derechos laborales, el incumplimiento en pago de aguinaldo, de horas extra, de vacaciones o seguro social hacia personas migrantes, brinda un escenario alarmante. Es una discusión que trasciende a la regularización de la condición migratoria de dicha población; es importante promover políticas públicas de inclusión, haciendo ruptura con cosmovisiones y prácticas de discriminación, xenofobia y racismo.

Como quinto elemento, se ubica la discusión del rol que asume la educación, como elemento que favorece la protección frente a la informalidad del trabajo. Con el tema en cuestión, se pretende trascender la hipótesis “a mayor educación, más formalidad laboral” se deben debatir las propuestas de política que consideran la educación como la clave en la solución de la informalidad, pues existen relaciones muy complejas entre sistema educativo, mercado de trabajo y estructura económica, donde en ocasiones imperan relaciones positivas entre calidad del empleo y educación, mientras que en otras esta pierde su valor como carta de ciudadanía social ante los nuevos patrones de producción y acumulación.

Por último, en lo que respecta al tamaño de la unidad económica como elemento de vulnerabilidad laboral, la investigación permitió demostrar que es un ejercicio complejo, debido a que existen realidades muy diversas tanto en el plano de las microempresas como en aquellas de mayor magnitud. En algunos casos un menor tamaño está asociado a una mayor vulnerabilidad, existe también situaciones de incumplimiento en las grandes empresas, asociadas principalmente a las jornadas, ya sea por la vía de la flexibilización o por la de la ampliación de las jornadas sin su correspondiente remuneración.

4.1.5. Informalidad en el sector servicios: Convergencias y divergencias

En la presente investigación, fueron sometidas a análisis una serie de situaciones particulares de sectores de la fuerza de trabajo que vivencian en diferentes grados la informalidad laboral. No obstante, sobre la base de estas gradaciones se encuentran procesos concomitantes: por un lado, un incumplimiento de derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo, y por otro, presiones por parte de grupos empresariales para suprimirlos o ‘flexibilizarlos’.

De este modo, es evidente que no se trata simplemente de sujetos o poblaciones que *están* en la informalidad, sino también de movimientos hacia la informalización o precarización. En efecto, esto deja en evidencia los límites de propuestas que se podrían catalogar de *integracionistas*, donde lo que se propone es incluir a quienes son catalogados como informales.

A pesar de este común denominador, a cada grupo de población o rama de actividad vivencia situaciones específicas de informalidad o precariedad, que sin ser necesariamente *sui generis*, tienen lógicas internas muy diversas, que se explican por el propio concepto de segmentación y jerarquización del mercado laboral.

En algunos casos, lo característicamente informal se halla por la exclusión del sujeto de los mercados laborales formales y por la búsqueda de formas de subsistencia o autoempleo, algunas que constituyen auténticos dispositivos de la gubernamentalidad neoliberal; en otros casos, se trata de personas que, dentro de una relación laboral con un tercero ven sus derechos laborales violentados y sus condiciones de trabajo pauperizadas, debido a la implementación de estrategias de reducción de costes laborales y de aumento de la explotación de la fuerza de trabajo.

Por otra parte, es menester dejar explícita la relación entre fenómenos como la precariedad laboral y otras formas de dominación. Por ejemplo, en la investigación fue posible documentar que las mujeres (así como algunas actividades históricamente feminizadas), las personas migrantes, jóvenes y adultas mayores, etc., registraron una situación mucha más grave en cuanto al incumplimiento de sus derechos como personas trabajadoras.

En consecuencia, las discusiones sobre informalidad/precariedad deben no solo preocuparse por precisar los atributos empíricos de su objeto de estudio, sino además reconocer la presencia de un mercado laboral que no es neutro: reproduce las mismas desigualdades presentes en la sociedad capitalista.

En síntesis, se puede considerar que la presente investigación ha dado importantes pasos hacia una caracterización de las condiciones de trabajo en el sector terciario del país, asimismo, se han presentado discusiones que apuntan a su historización y a una comprensión de su complejidad. Ahora bien, serán necesarios nuevos debates, la incorporación de otras fuentes de información, pero, ante todo, un ambiente académico y sociopolítico que coloque enérgicamente sobre la palestra la discusión sobre los mercados de trabajo, los derechos laborales y las formas de organización y lucha de los sectores trabajadores.

4.2. Recomendaciones

A futuras investigaciones:

- Se recomienda elaborar nuevas investigaciones que aborden el tema de la informalidad desde la óptica de las condiciones y derechos laborales, pero en los sectores primario y secundario, de tal forma que se pueda contribuir al análisis del mercado laboral por sectores económicos.
- Se sugiere generar investigaciones que profundicen en el estado de situación de los derechos laborales de grupos específicos, como los aquí estudiados. Es importante partir de diversas fuentes, entre ellas datos estadísticos, entrevistas a trabajadoras(es), representantes gremiales y patronales, para así ampliar el conocimiento sobre las dinámicas específicas que se vivencian según rama de actividad, ocupación o características de la persona ocupada.
- En la presente investigación, se contribuyó a la construcción de una perspectiva de crítica de la noción de informalidad y precariedad, en aras de comprender en su especificidad el mercado de trabajo del sector terciario costarricense. En esta línea,

es menester construir enfoques particulares, que puedan dar cuenta de las relaciones entre variables como género, educación, grupo etario, migración, ruralidad, etc., y la configuración del mundo del trabajo. Es decir, se trata de explicitar las relaciones entre los fenómenos laborales y las diversas formas de dominación, como el patriarcado, el racismo, el nacionalismo o el clasismo.

- Es necesario producir investigaciones que incorporen otras aristas de análisis. Se puede incorporar aspectos como las políticas sociales y laborales, así como sus efectos concretos en las condiciones laborales. De este modo, se puede establecer interrelaciones entre incumplimiento de derechos laborales, políticas públicas y períodos gubernamentales.
- Resultaría muy esclarecedor poder realizar investigaciones históricas que permitan situar la génesis del llamado ‘sector informal’ en Costa Rica. Asimismo, se pueden efectuar pesquisas diacrónicas, que permitan observar de manera diferenciada el desarrollo del parque empresarial del país, de tal manera que se identifique la inserción de micro, pequeñas y grandes empresas a lo largo del tiempo, así como su peso relativo en la estructura económica. Este punto es de gran importancia, tomando en cuenta la existencia de una gran cantidad de unidades económicas de pequeña escala, cuyas dinámicas explican en diferentes grados la persistencia de fenómenos como la informalidad, la desigualdad social y la exclusión.
- Dado los múltiples hallazgos de esta investigación, hubo algunos de ellos que no pudieron ser abordados o explicados completamente. Por esta razón, es preciso ampliar la investigación sobre los siguientes puntos: a) repunte en el aumento del incumplimiento de derechos laborales para el año 2014 b) razones que explican el incumplimiento de días pagos por vacaciones, la no cobertura de seguro por riesgos de trabajo y el pago de aguinaldo.

A la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad de Costa Rica:

- Es menester actualizar la literatura correspondiente a las discusiones sobre el denominado ‘mundo del trabajo’, pues existen debates importantes -abordados en

esta investigación- que no se están incorporando a los contenidos académicos de cursos como Teoría y Métodos del Trabajo Social II y Teoría y Métodos del Trabajo Social IV. Por ejemplo, tópicos como el dualismo desarrollista en la comprensión del mercado de trabajo, la masa marginal, la polémica en torno a los conceptos de trabajo, actividad, empleo, informalidad, flexibilidad y precariedad laboral, entre otras, no se están contemplando. Esto es preocupante, pues estas categorías son fundamentales, no sólo para comprender las condiciones de vida de las personas con las que se trabaja desde la profesión, sino también las del propio gremio.

- Incentivar a la unidad académica a llevar a cabo investigaciones sobre temas laborales, sea a través de proyectos de investigación liderados por docentes, sea a través de seminarios de graduación desarrollados por estudiantes. En el presente trabajo final se habilitaron varias líneas de investigación que pueden ser retomadas y enriquecidas.
- Valorar la posibilidad de incorporar prácticas académicas de tercer o cuarto nivel, en las cuales se puedan crear vínculos con actores sociales que se encuentran trabajando en la promoción, defensa y exigibilidad de derechos laborales (sindicatos, asociaciones, instituciones públicas, entre otros).
- Reforzar los contenidos relacionados a la búsqueda, recolección, análisis, interpretación, procesamiento y presentación de datos estadísticos, pues es una herramienta elemental para la investigación social y para el planteamiento de políticas públicas. Los cursos de Teoría y Métodos de Investigación I y II son un espacio apropiado para el desarrollo de ejercicios que demanden una integración de datos estadísticos. Asimismo, se debe incentivar la realización de trabajos de investigación en otros cursos que requieran este tipo de ejercicios.

A otros actores sociales:

- Para las organizaciones sindicales, es apremiante generar modalidades de intercambio de experiencias, que permitan conocer las actuales prácticas de incumplimiento de derechos laborales en los diferentes sectores, así como las estrategias de lucha para la

defensa y exigibilidad de derechos. Los encuentros intersindicales pueden ser una oportunidad valiosa para discutir y sistematizar los debates y propuestas.

- Para los grandes sindicatos en el país, considerar dentro de sus estrategias de lucha la situación de los derechos laborales del sector privado –población trabajadora independiente y asalariada-; involucrarse con otros sindicatos que estén conformados en dicho sector; en aras de articular estrategias de defensa y exigibilidad de derechos. Es necesario que en estas organizaciones se trasciendan los intereses meramente gremialistas y coyunturales.
- A las organizaciones gremiales, asociaciones y otras organizaciones denunciar las condiciones precarias que atentan contra sus derechos fundamentales, y procurar mayor incidencia política permitiéndose colocar estos temas en la agenda pública, previendo esta ruta como una posibilidad para garantizar el cumplimiento de derechos laborales de la clase trabajadora.
- Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como institución rectora en el tema laboral a nivel nacional, continuar los esfuerzos de control y seguimiento de las irregularidades laborales en todo el país. Para ello, resulta primordial exigir al gobierno mayores recursos -humanos y materiales- que les permita actuar idóneamente a favor de la clase trabajadora para mitigar la precariedad e informalidad.
- A la Asamblea Legislativa discutir y analizar minuciosamente los actuales proyectos de ley en materia de jornadas laborales (Exp. 21182) y de inspección del trabajo (Exp. 19052), en aras de fortalecer el respeto de los derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo y evitar la apertura de portillos legales que agraven las condiciones de informalidad y precarización que persisten en el mercado laboral costarricense.

REFERENCIAS

- Abarca Jara, S; Fonseca Mora, A. y Ovares Sanabria, R. (2018). *Análisis de política pública. Políticas de formalización de micro, pequeñas y medianas empresas: obstáculos, necesidades y posibilidades de mejora*. Documento inédito, presentado para el curso Taller VI: Análisis y Diseño de Servicios Sociales II, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.
- Abduallah Tika, A. (2018). *The role of the informal economy in Libya's development: a case study of the informal food sector in Misrata*. In fulfillment of the requirements for the degree, doctor of philosophy in development studies. University of the Western Cape.
- Acuña Ortega, V. (1986). Patrones del conflicto social en la economía cafetalera costarricense (1900-1940). *Revista de Ciencias Sociales*, (31), 113-122.
- Aguilar, J; Chacón, M; Jara, A; León, J; Peters, G y Villalobos, M. (2014). *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX: Crecimiento y las políticas económicas (Tomo I)*. San José: Editorial UCR.
- Agulló, E; Pérez, S; y Vargas, E. (2018). *Incertidumbre laboral como predictor de baja salud mental en personal del sector hotelero, un análisis desde el desarrollo sostenible y el desarrollo local*. Instituto de Investigaciones Económicas. Universidad Autónoma de México.
- Alfaro Arias, Y; Mora Calvo, M. y Solórzano Zumbado, S. (2012). *Contradicciones en el mundo del trabajo: Un análisis de las particularidades y posibilidades para el Trabajo Social en el sector privado de capital transnacional*. Seminario de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Alfaro Cruz, A; Alfaro Jiménez, M. y Blanco Rodríguez, V. (2016). *Estrategias de sobrevivencia para la satisfacción de necesidades humanas implementadas por pescadores y pescadoras artesanales de la comunidad de Costa de Pájaros, Puntarenas, en el período 2015-2016*. Seminario de graduación para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.
- Alfaro Murillo, M; Barrientos Moya, V; Espinoza Solano, L y Muñoz Barrantes, A. (2017). *El trabajo informal a partir de la relación entre mercado de trabajo y las condiciones de vida de las personas vendedoras ambulantes en el cantón de Naranjo durante el periodo comprendido entre el año 2015-2016*. Seminario de graduación para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.

- Alfaro, J. (18 de septiembre 2018). Las 13 principales reformas al empleo público en el plan fiscal (y a quienes se aplicarían). *Semanario Universidad*.
- Alfaro, J. (2008). *La situación laboral de los costarricenses que fungen como Agentes Internacionales en Costa Rica*. Tesis para optar por el grado de Licenciada en Derecho. Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.
- Altamirano Hernández, M. (2015). *Democracy and Labor Market Outsiders: The Political Consequences of Economic Informality*. Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Political Science in the Graduate School of Duke University, USA.
- Amber, D; y Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos: una luz al final del túnel. *Sociología, Problemas e Prácticas*, (84), 27-41pp.
- Antunes, R. (2012). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: Informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor. *Sociología del Trabajo*, (72), 47-68.
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Antunes, R. y Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351.
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿Fin del trabajo permanente? *Telo* 18 (2), pp. 250-265.
- Añez, C. (abril 2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de Ciencias Sociales*. X (1). 70-82.
- Aquino, J; Gomes de Medeiros, S; Mata Ribeiro Gomes, B; Batista Ferreira e Pereira, E; Brandão Neto, W; y Gomes Terra, M. (2017). Condiciones de trabajo en conductores de autobús: de servicio público a fuente de riesgo. *Índex de Enfermeria*, 26(1-2), 34-38.
- Arango Gaviria, L. y Pineda Duque, J. (2012). Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá. *CS* (10), 93-130.
- Araya, C. (1970). Notas Sobre Historia Económica y Social de Costa Rica 1914-1949. *Revista de la Universidad de Costa Rica*.
- Araya, C. (1976). *Historia económica de Costa Rica, 1950-1970*. San José: Editorial Fernández Arce.

- Araya, M. (1994). *Posibles efectos del proceso de ajuste estructural en el Sector Informal Urbano. Consideraciones de política económica en el caso de Costa Rica, entre 1982 y 1990*. Monografía para optar por el grado de Licenciado en Economía. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Economía.
- Arias Ramírez, R. y Muñoz López, J. (2007). La reforma económica y su impacto social en costa rica durante el período de ajuste estructural: apuntes críticos para el análisis. *Economía y Sociedad*, 12(31-32), 5-34.
- Arias, M. (2000). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y educación en enfermería*. 13 (1), pp. 13-26.
- Arriagada, I. (2007). Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay. *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. pp. 22-47.
- Arrieta, E. (2020, abril). Anualidades y salario escolar no se pagarían a empleados públicos por Coronavirus. *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/anualidades-y-salario-escolar-no-se-pagarian-a-empleados-publicos-por-coronavirus>
- Asamblea Legislativa (s.f.). *Expediente 18081. Ley para proteger el empleo en tiempos de crisis*. Departamento de Servicios Parlamentarios, Asamblea Legislativa.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1943). *Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS*. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=2340&nValor3=117100¶m2=1&strTipM=TC&lResultado=4&strSim=simp
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1954). *Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos N° 1835*. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=1313&nValor3=80794&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1959). *Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada*. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=35148
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (2018). *Ley N°9635: Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*. Recuperada de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=87720&nValor3=115551&strTipM=FN

- Asamblea Legislativa de Costa Rica (2019). *Proyecto de ley Exp. 21182, reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras*. Departamento de Servicios Parlamentarios.
- Asociación de Empresas de Zonas Francas de Costa Rica (2018). *AZOFRAS [Sitio web]*. <https://www.azofras.com/datos-generales/>
- Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (2019). *Pronunciamento de APSE acerca del proyecto de ley reforma a los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras. Exp. n° 21.182*. <https://apse.cr/wp-content/uploads/2019/11/Audiencia-Proyecto-de-Ley-21.182-Flexibilidad-Laboral-2019-convertido-1.pdf>
- Avalos Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas*. Tesis para optar por el grado de magíster en Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Azuara, O; González, S. y Keller, L. (2019). *¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bacchetta, M; Ernst, E. y Bustamante, J. (2009). *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*. Ginebra: OIT-OMC.
- Balán, J. (1978). *Estructura agraria, desarrollo capitalista y mercados de trabajo en América Latina: la migración rural-urbana en una perspectiva histórica*. Buenos Aires: CEDES.
- Baldi Salas, C. y Obando Castro, E. (1998). *La condición laboral del migrante nicaragüense en el sector construcción*. Tesis para optar por título de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Banco Central de Costa Rica (2019). *Evolución del Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE), abril 2019*. San José: División Económica del BCCR.
- Banco Central de Costa Rica (2019). *Revisión del Programa Macroeconómico 2019-2020*. San José: BCCE.
- Banco Mundial (2019). *Global economic prospects: Darkening skies*. Washington D.C: Grupo del Banco Mundial.

- Banco Mundial (2020). *América Latina y el Caribe: panorama general*. <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/overview#1>
- Bandaogo, M. A. (2016). *Essays on Fiscal Policy, Monetary Policy and Currency Unions: Exploring the Role of Informality and Labor Mobility*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Economics, University of Washington.
- Banks, M. y Hesmondhalgh, D. (2016). Internationalizing Labor Activism. Building Solidarity among Writers' Guilds. In: Curtin, M y Sanson, K (eds.). *Precarious Creativity: Global Media, Local Labor*. University of California Press.
- Barrantes Vargas, K. y Garita Aguilar, K. (2014). *Transformaciones en el Régimen de contratación de la Dirección General del Servicio Civil y su incidencia en la profesión de Trabajo Social: Ministerio de Salud*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Bayardo, R. (2013). Políticas culturales y economía simbólica de las ciudades “Buenos Aires: en todo estás vos”. *Latin American Research Review*, 48 (Special Issue), 100-128.
- Beccaria, L. y Galin, P. (1998). *Competitividad y regulaciones laborales*. Santiago: Naciones Unidas.
- Bechara Sánchez, F. (2012). *Além da informalidade, quem dos direitos: reflexões sobre o trabalho desprotegido*. Tese apresentada para obtenção do título de Doutor em Sociologia, Programa de pós-graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo.
- Becker, D. (2015). *Heterogeneous firms, informality and trade liberalization*. A Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School of Cornell University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- Beltrán, C. (2017). Cambios en los mercados de telecomunicaciones y de seguros en Costa Rica: tras la ratificación de libre comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana. Consultoría de investigación para el programa Estado de la Nación. San José, Costa Rica.
- Benavides Vindas, S. (2005). El sector turismo: su aporte a la economía. *Economía y Sociedad*, (27), 111 - 121.
- Bensusán, G. (2010). *Los sindicatos y las reformas laborales en América Latina*. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
- Bensusán, G. (2016). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. CEPAL.

- Bernal Meza, R. (2016). Fundamentos del Estructuralismo Latinoamericano. Reflexiones para una contribución a la economía política internacional. *Estudios sociales contemporáneos*, (14), 12-26.
- Blanco Herra, K. y Quirós Álvarez, S. (2013). “Dime en qué trabajas y te diré que derechos tienes”: El caso de las mujeres insertas en el sector informal y sus posibilidades de acceso al Régimen IVM de la CCSS. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Bonhomme, M; Leiva, S; Stefoni, C. (2017). Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana* (25)49. 95-112pp.
- Bonilla, L. y Gafaro, A. (2016). Condiciones laborales en conductores de transporte público individual de pasajeros. *Revista Médica de Panamá*. 36(3), 15-21.
- Bonnie, A. (2010). Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica: un tortuoso camino hacia el reconocimiento. *Encuentro XLII* (87), 75-88.
- Botey, A. (2005). *Costa Rica entre guerras: 1914-1940*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Brunet, I; y Santamaría, C. (Julio, 2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales Época II. IV* (1). 61-86pp
- Buenadicha, C; Madariaga, J; Molina E; y Ernest, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC, BID, OIT.
- Cacciamali Souza, M. C. (1982). *Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção*. Tese apresentada à Faculdade de Economia e Administração da Universidade de Sao Paulo para a obtenção do título de Doutor em Economia. Universidad de Sao Paulo, Brasil.
- Cadena Jaramillo, A. (2015). *Políticas públicas en Seguridad Social para el empleo informal en el Ecuador*. Tesis para optar por el grado de Magíster en Políticas Públicas. Universidad de Chile, Chile.
- Calderón Méndez, G; Jenkins Reyes, M. y Marín Campos, P. (2014). *Sistema Penitenciario Costarricense: condiciones de trabajo de la profesión de Trabajo Social en los Programas de Atención a la población penal adulta*. Memoria de Seminario de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.

- Calvo Rodríguez, M; Durán Segura, A. y Marín Vargas, G. (1995). *Los niños, niñas y adolescentes de y en la calle: una población del sector informal (Distritos Paso Canoas de Corredores y Primero del cantón central de la provincia de Puntarenas)*. Trabajo final de graduación para optar por el nivel de licenciatura en Trabajo Social, modalidad Seminario. Universidad de Costa Rica, Sede Regional de Occidente.
- Camacho Molina, N. (2018). *La economía informal en el distrito federal y las medidas implementadas por el gobierno para combatir sus efectos en el periodo 2006-2012*. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Economía.
- Campos Arce, L; Chavarría Hernández, R. y Vindas Álvarez, L. (2009). *Condiciones de empleo y desempleo de la población del cantón de Parrita, una aproximación al análisis desde la categoría trabajo*. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Cano Urbina, J. (2012). *Essays on informal markets*. Requirements for the degree of doctor of Philosophy. Graduate Program in Economics. Western University.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles: historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona: Icaria Antrazyt.
- Cañada, E. (2018). Un turismo sostenido por la precariedad laboral. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. (140), 65-73.
- Carcanholo, R. (1981). *Desarrollo del capitalismo en Costa Rica*. San José: EDUCA.
- Carrillo Solano, P. y Marín Aguilar, M. (2009). *Un acercamiento a las condiciones de vida de las personas adultas mayores trabajadoras en el sector informal, desde el Enfoque de Derechos*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Cascante Segura, C. y Fonseca Hernández, R. (2017). *Seguridad Privada en Costa Rica: propuestas de regulación y gobernanza democrática*. Friedrich Ebert Stiftung Centroamérica.
- Castillo Ortiz, T. (2016). *Dinámica de la banca de desarrollo tras la reforma financiera de 2013 y su influencia en la economía informal*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castro Méndez, M; Carvajal Loaiza, K. y Chacón Rojas, E. (2019). *Tipología de relaciones de trabajo*. Programa Estado de la Nación.

- Castro Valverde, C; Gutiérrez Espeleta, A. y Rodríguez Solera, C. (2007). Las transformaciones en la estructura social costarricense a finales del siglo XX (estratos socio ocupacionales en el período 1987-2000). En: Castro, Gutiérrez, Rodríguez y Barahona. *Transformaciones en la estructura social en Costa Rica. Estratos socio ocupacionales, educación y trabajo*. San José: Editorial UCR.
- CEPAL. (30 de enero, 2019). *Las mujeres en el futuro del trabajo*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2019). Balance preliminar de las economías en América Latina y el Caribe. Santiago: Naciones Unidas.
- CEPAL. (2018). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. Santiago, Chile.
- CEPAL. (2006). Costa Rica: Causas y consecuencias de la deuda pública. REDIMA.
- Cerdas Sandí, D. (2017). El poder de asociación de los trabajadores y las reformas laborales en contextos asimétricos: los casos de Chile y Costa Rica. *Revista Políticas Públicas*, 10(1), 1-29.
- Cervantes Niño, J. (2009). Explicaciones alternativas a la precariedad del sector informal y algunas propuestas de solución. *Revista de Ciencias Sociales (RCS) XV (2)*, 207 – 222.
- Chambers, T. (2014). ‘Carving out Niches’: Informality, Work & Migration in a Muslim Craft Community of North India. Submitted for Doctor of Philosophy in Social Anthropology. University of Sussex, United Kingdom.
- Chavarría, M. (2011). La dicotomía cuantitativo/cualitativo: falsos dilemas en investigación social. *Actualidades en Psicología*, 25(112), 1-35.
- Chaves, M. y Fonseca, R. (2015). Emprendedurismo en Costa Rica: estancamiento en la transición a la innovación. *Economía y Sociedad*, 20 (48), 1-19.
- Chávez, P. (2001) Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. *Aportes VI (17)*, pp. 57-74.
- CINDE (2020). *Industria manufacturera en Costa Rica*. Recuperado de: <https://www.cinde.org/es/sectores/manufactura-liviana>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14 (1): 61-71.

- Comisión de Asuntos Sociales, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (5 de Setiembre, 2018). Sesión Ordinaria No. 14. Discusión y Aprobación de Proyectos de Ley.
- Consejo Nacional de Migración. (2013). Política Migratoria Integral para Costa Rica. San José.
- Contreras, G. (2010). El carácter de las reformas sociales durante la década de los años cuarenta del siglo XX en Costa Rica. *Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, (12), 1-10.
- Contreras, T. (2016). *El empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España ante la crisis (una aproximación a su medición, 2005-2014)*. Memoria para optar por el grado de Doctora en Economía Internacional y Desarrollo. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. *Revista Polis*, (40), 1-13.
- Dalberto, C. (2014). *Formalidade vs. informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma investigação dos diferenciais de rendimento*. Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia, para obtenção do título de Magister Scientiae.
- De Ibarrola, M. (2016). Claroscuros en las relaciones entre la escolaridad y el trabajo. Configuraciones y límites. *Revista Páginas de Educación*, 9 (2), 1-34.
- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En: Celis, J. [coord]. (2012). La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. CLACSO: Colombia.
- De Souza, M. (2014). Mapeamento de gênero no mercado de trabalho informal: uma análise entre as regiões metropolitanas e a cidade de Juiz de Fora. Tese a apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, linha de pesquisa: Políticas Públicas e Desigualdade Social. Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Del Bono, A. (2006). *Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo*. Buenos Aires: CONICET.
- Del Riso, K; Maldonado, C; y Yáñez, M. (2016). Participación laboral de la población de 60 años de edad o más en Colombia. *Revista de Economía del Caribe*. (17).
- Delgado, F. (2013). El empleo informal en Costa Rica: Características de los ocupados y sus puestos de trabajo. *Ciencias Económicas* 31(2), 35-51pp.

- Delgado, F. y Navarro, E. (2012). *El impacto de la apertura comercial sobre el empleo informal en el sector manufacturero de Costa Rica durante el período 1996-2009*. Trabajo final de graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Economía. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Economía.
- Delgado, G. (13 de abril, 2020). Choferes de Uber y Didi sufren con la pandemia de coronavirus. *El mundo.cr*. <https://www.elmundo.cr/costa-rica/choferes-de-uber-y-didi-sufren-con-la-pandemia-de-coronavirus/>
- Delgado, L; Jiménez, M. y Morales, B. (2014). *Desempleo en Costa Rica; repercusiones para Trabajo Social*. Seminario sometido a consideración para optar por el grado de Licenciadas en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Denham, D. y Tilly, C. (2013). *Entrepreneurial dreams, harsh realities: Aspirations and mobility in informal and formal retail jobs in Mexico*. Estados Unidos: IRLE-UCLA.
- Díaz González, J. (2010). Propuesta de periodización y desarrollo del sindicalismo en Costa Rica (1932-1998). *Revista de Ciencias Sociales*, (128-129), 137-157.
- Donato Monge, E. (2003). *Sector informal, pobreza y política social: los programas de apoyo a la microempresa en el Área Metropolitana de San José durante la década de los años noventa*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Durán L, y Montes, A. (2019). Tres apuntes sobre la ciudad neoliberal en Costa Rica (1980-2017). *Revistarquis* 8(1), 1-23 pp.
- Erero, J. (2014). *The role of the informal sector in the economy of the Democratic Republic of Congo*. Submitted in fulfillment of the requirements for the degree PhD Economics. University of Johannesburg. Faculty of Economics and Financial Science.
- Escurra, M. (1999). El pluriempleo en profesionales universitarios. *Persona*, (2), 213-249.
- Espinach, M. (2018). Estudio sobre los requerimientos de formación profesional para la carrera de administración de empresas con énfasis en mercadeo en el grado de licenciatura, desde la percepción del mercado empleador. Centro de Investigación y evaluación institucional, UNED.
- Fernández, C; Villar, L; Gómez, N. y Vaca, P. (2017). *Taxonomía de la informalidad en América Latina*. Colombia: FEDESARROLLO.
- Fernández, F. (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación. *Revista de Ciencias Sociales*. 2 (96), 35-54.

- Fernández, M. (2004). Efectos generados por los cambios en las relaciones de trabajo sobre los Sistemas de Seguridad Social Latinoamericanos. *Revista Gaceta Laboral*, 10 (3), 259-282.
- Fernández, M. (2013). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de economía*. 33(62), 231-257pp.
- Fernández, Y. (2017, septiembre). Todos perdemos con la informalidad. *El Financiero [versión digital]*. Recuperado de: http://www.elfinancierocr.com/opinion/Informalidad-impuestos-cargas_sociales_0_1244875512.html
- Ferreira, M. (2016). Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization. *Progress in Development Studies* 16(2), 140–158.
- Figueroa Sepúlveda, V. (2008). América Latina: Los excedentes de población en sus actividades. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (106), 1-23.
- Finkelstein, A. (2013). *The business cycle consequences of informal labor markets*. Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, for the degree of Doctor of Philosophy.
- Flores, M. (26 de marzo, 2019). Muchas mujeres terminan en un asilo. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/muchas-mujeres-terminan-en-un-asilo/>
- Flórez Estrada, M. (2007). Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres. *Editorial UCR*. San José.
- Flórez Estrada, M. y Valverde, R. (2019, julio). “Sería muy sencillo si hubiera un botón que uno dice: reactivación y ya, pero lamentablemente no es así”. *Semanario Universidad*, <https://semanariouniversidad.com/pais/seria-muy-sencillo-si-hubiera-un-boton-que-uno-dice-reactivacion-y-ya-pero-lamentablemente-no-es-asi/>
- Flórez-Estrada, M. (2020, marzo). Permitiría 3 días de descanso por 4 de trabajo. *Semanario Universidad*, <https://semanariouniversidad.com/pais/permitiria-3-dias-de-descanso-por-4-de-trabajo/>
- Foster, J. B. y Magdoff, F. (2009). *La gran crisis financiera. Causas y consecuencias*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2007). *El nacimiento de la biopolítica: curso en el College de France, 1978-1979*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Gamarra, L. (2015). Crisis económica, globalización y derecho al trabajo en América Latina. Instituto de Estudios Latinoamericanos, Universidad de Alcalá.
- García, G. (2011). *Formación de la clase media en Costa Rica: economías, sociabilidades y discursos políticos (1890-1950)*. Tesis de maestría para optar por el grado y título de Maestría Académica en Historia. San José: Universidad de Costa Rica.
- García, G. (2013). *Essays on the informal sector in developing countries: The colombian case*. Tesis para optar por el grado de Doctor en Economía. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada. Barcelona, España.
- García, J. (1999). *Seguridad social, pobreza y sector informal en América Latina*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid, España.
- García, J; Riaño, M; y Benavides, J. (febrero, 2012). Informalidad, desempleo y subempleo: Un empleo de salud pública. *Revista de Salud Pública*. 14(1), 138-150pp.
- Garza, J. (3 de mayo, 2020). Hoteles urgen al gobierno pautas para reapertura. *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/hoteles-urgen-al-gobierno-pautas-para-reapertura>
- Gastón, R. (2013). *“Uniting What Capital Divides”: Union Organizing in the Workplace and the Community under the New Politics of Labor Informality in Argentina (2003-2011)*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy (Sociology) at the University of Wisconsin-Madison.
- Giglia, A. (2016). Marginalidad, precariado y marginalidad avanzada: definiciones teóricas y realidades empíricas desde distintos contextos socio-espaciales en la ciudad de México. *Territorios*, (35), 59-80.
- Giglia, A. y Robles, J. (2015). Precariedad laboral y derechos negados en un sector de la economía informal: meseros en los restaurantes de la Ciudad de México. Editorial Porrúa.
- Giosa, N. (2005). *De la marginalidad y la informalidad, como excedente de fuerza de trabajo, al empleo precario y al desempleo como norma de crecimiento. Los debates en América Latina y sus tendencias. Los debates en Argentina*. Buenos Aires: CIEPP.
- Gómez, A. (2019). La economía informal y el turismo en Costa Rica: Estudio de caso en Guanacaste. *Revista Universidad en Diálogo*. 9(1), 11-30.
- Gómez, A. (2019). La economía informal y el turismo en Costa Rica: Estudio de caso en Guanacaste. *Revista Universidad en Diálogo*, 9 (1), 11-30.

- Gómez, J. (2018). *El desempleo como base de la economía informal y la subcontratación en el marco del Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLCAN) a veinte años de su entrada en vigor (1994-2014)*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Economía. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gómez, S. y Villarreal, E. (2010). Costa Rica 2009: Enfrentando la crisis internacional en plena campaña electoral. *Revista de Ciencia Política*, 30(2), 275-296.
- González, J. (2016). *The Politics and Institutions of Informality and Street Vending in Mexico: The Case of Mexico City*. A thesis submitted to the Department of Government for the degree of Doctor of Philosophy. London School of Economics, United Kingdom.
- Granados, C. y Pérez, K. (1999). *La cotidianidad de las mujeres que trabajan en fincas bananeras*. Tesis para optar al grado de licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Granados, G. (2020, abril). 12 mil peluquerías temen cierres. Clientes no van por falta de dinero o por salud. *Diario Extra*. <https://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/417009/12-mil-peluquerias-temen-cierres>
- Grau, A. (2013). *Situación de empleo joven en Centroamérica. Análisis comparativo con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil*. Friedrich Ebert Stiftung. Honduras.
- Guevara, D. (20 de enero, 2020). Uber vs Taxis: extracción de rentas y la precariedad laboral. *Razón Pública* <https://razonpublica.com/uber-vs-taxis-extraccion-rentas-la-precariadad-laboral/>
- Gumbo, T. (2013). *On ideology change and spatial and structural linkages between formal and informal economic sectors in Zimbabwean cities (1981-2010)*. Dissertation presented for the degree of Doctor of Philosophy. Stellenbosch University. Faculty of Science.
- Hammer, D. y Wildavsky, A. (1990). La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa. *Historia Y Fuente Oral*, (4), 23-61.
- Hancock, D. & Algozzine, R. (2006). *Doing case study research: a practical guide for beginning researchers*. Teachers College Press.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Argentina: Amorrortu editores.

- Harvey, D. (2014). *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Hernández Mora, A. y Valverde Mora, E. (2016). *Flexi tiempo: Flexibilidad laboral en el tiempo de trabajo de las empresas de seguridad privada*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.
- Hernández, C. (2000). Del espontaneísmo a la acción concertada: Los trabajadores bananeros de Costa Rica 1900-1955. *Diálogos Revista Electrónica de Historia*, 1 (3), 1-46.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. Estado de México: McGraw Hill Interamericana.
- Herrera, K. (2019, octubre). *Gremio artístico indignado ante recorte de ₡225 millones al presupuesto del Ministerio de Cultura*. <https://www.nacion.com/viva/cultura/gremio-artistico-indignado-ante-recorte-de-25/EU3JOAIT4JBCDIJS3XBBJP2ZCQ/story/>
- Heymann, J. y Earle, A. (2010). *Raising the global floor: dismantling the myth that we can't afford good working conditions for everyone*. Stanford University Press.
- Hidalgo, R. y Rodríguez, S. (2011). *Pobreza y sobrevivencia de los trabajadores y las trabajadoras del sector informal en la ciudad de San Ramón, Alajuela*. Tesis para optar por el grado de Licenciadas en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, Departamento de Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social.
- Husserl, E. (1911/2013). *La filosofía como ciencia estricta*. Prometeo Libros.
- Hussmans, R. (2004). *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*. Génova: OIT.
- Ilienkov, E. (1975). *Elevarse de lo abstracto a lo concreto. El capital, teoría, estructura y método*. México: Ediciones de Cultura Popular.
- Instituto de Investigaciones Sociales (2020). *Protestas: base de datos de acciones colectivas [base de datos]*. Universidad de Costa Rica. https://protestas.iis.ucr.ac.cr/protestas/bd/costa_rica
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018a). *Encuesta Continua de Empleo. Sinopsis del I trimestre del 2018 sobre empleo informal y formal*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011). *Clasificación de ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011). Estructura y notas explicativas*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). *Encuesta continua de empleo. El empleo informal en Costa Rica*. San José: INEC.

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010). *Costa Rica-Encuesta Nacional de Hogares 2010. Base de datos*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2013). *Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECR-2011)*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014). *Costa Rica-Encuesta Nacional de Hogares 2014. Base de datos*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018). *Costa Rica-Encuesta Nacional de Hogares 2018. Base de datos*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018b). *Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares. Resultados generales*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019a). *Crece participación laboral, por aumento de ocupación y del desempleo*. Recuperado de: <http://www.inec.go.cr/noticia/crece-participacion-laboral-por-aumento-de-ocupacion-y-del-desempleo>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019b). *Encuesta Continua de Empleo al primer trimestre de 2019. Resultados Generales*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019c). *Sistema de consultas / Indicadores*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020). *Costa Rica: Población ocupada según condición del empleo de las personas asalariadas e independientes, I Trimestre 2020* [Documento en Hoja de Cálculo]. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (s.f.). *Conceptos y definiciones*. Recuperado de: http://sistemas.inec.cr:8080/redatam/RpHELP/ENC.HOGARES/ENC.HOG_2007/Conceptos/Conceptos_y_definiciones.pdf.
- Jiménez, G. y Peralta, H. (1998). *Trabajo Social en Microempresas*. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciadas en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Jiménez, L. (2016). *Effect of payroll taxes on informality: evidence from Colombia*. A Thesis submitted to the Faculty of the Graduate School of Arts and Sciences of Georgetown University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Public Policy.
- Jiménez, N. (30 de abril, 2020). *Taxistas: Veníamos mal con la pandemia de Uber y el COVID-19 nos terminó de matar*. *Teletica*.

https://www.teletica.com/255727_taxistas-veniamos-mal-con-la-pandemia-de-uber-y-el-covid-19-nos-termino-de-matar

- Jiménez, V; Pernudi, L; Santillán, G. y Vargas, R. (1992). *La respuesta del Estado ante los problemas del sector informal de la economía costarricense. Un análisis desde la perspectiva del Trabajo Social*. Memoria de Seminario de Graduación para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Karcher, S. (2014). *Liberalization, Segmentation, Informalization: Business and the Political Economy of Changing Labor Markets*. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, Field of Political Science. Northwestern University, Illinois, USA.
- Kavan, P. (2013). *Informal Sector In Port Moresby and Lae, Papua New Guinea: Activities and Government Response*. A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Business Administration (DBA). University of Canberra, Faculty of Business, Government and Law.
- Kay, C. (2016). La transformación neoliberal del mundo rural: procesos de concentración de la tierra y del capital y la intensificación de la precariedad del trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales I (1)*, 1-26.
- Kezar, A; De Paola, T. y Scott, D. (2019). *The Gig Academy: Mapping Labor in the Neoliberal University*. EEUU: Johns Hopkins University Press.
- Kuznesof, E. (1986). Comentarios sobre:" La Costa Rica cafetalera: economía, sociedad y estructuras de poder". *Revista de Historia*, (14), 31-39.
- Lagarde, M. (1996). Género y Feminismo. España.
- La Nación (2014, mayo). Trabajo a tiempo parcial. *La Nación*, <https://www.nacion.com/opinion/editorial/trabajo-a-tiempo-parcial/CLJVJBAHIBAN5PNWP734B4UYRM/story/>
- laborales. *Revista de Ciencias Sociales*. X (1). 70-82pp.
- Landreani, N. (1990). Métodos cuantitativos versus métodos cualitativos: Un falso dilema. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, (1), 1-17.
- Lebendiker, M. y Petry, P. (2011). *El emprendedurismo en Costa Rica*. San José: Programa Estado de la Nación.
- León, A. (2012). Algunos apuntes históricos sobre el sector financiero costarricense (1985-2007). *Anuario de Estudios Centroamericanos*, (38), 213-240.

- León, H. (2013). *La economía informal urbana en Honduras: determinantes de su comportamiento*. Tesis doctoral presentada para optar por el grado de Doctor en Ciencias Sociales, con orientación en Gestión del Desarrollo. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- León, J. (2012). *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX: Tomo II, La Economía Rural*. San José: IICE-CIHAC.
- León, J. y Peters, G. (2019). *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX: Tomo IV, El comercio y los mercados en Costa Rica*. San José: Editorial UCR.
- León, J; Aguilar, J; Chacón, M; Peters, G; Jara, A. y Villalobos, M. (2014). *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX: Tomo I: Crecimiento y las políticas económicas*. San José: Editorial UCR.
- Levy, S. y Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina. *El Trimestre Económico*, LXXXIII (332), 499-548.
- Ley N. 20786. Ley de Educación y Formación Técnica Dual. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. San José, Costa Rica. 12 de diciembre, 2018.
- Ley No. 8764. Ley General de Migración y Extranjería. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. 19 de agosto del 2009.
- Ley No. 9343. *Reforma Procesal Laboral*. Asamblea Legislativa de Costa Rica. (25 de enero, 2016).
- Lima, N. (2015). Artesanato como exemplo de trabalho informal em uma região econômica periférica: uma análise geográfica do aglomerado produtivo de palhas e bordados da região norte do Piauí. Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Geociências e Ciências Exatas do Campus de Rio Claro, da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Geografia.
- López, E. (2020). EL COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. (Nota técnica). Organización Internacional del Trabajo. Argentina.
- López, P. y Fachelli, S. (2017). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 15-33.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad: Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Luce, S. (2013). *Informe sobre el sector minorista mundial*. Suiza: UNI Global Union.

- Luna, K. y Rímola, J. (2014). *De la tolerancia a la represión: análisis del proceso de cambio en la política pública de venta ambulante en el cantón central de San José, durante el período 2002-2006*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Ciencias Políticas. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Ciencias Políticas.
- Madriz, P. y Castro, N. (2010). *Las transformaciones en el contrato y contratación laboral de profesionales en Trabajo Social en entidades públicas (MEP, CCSS y Poder Judicial)*. Tesis para optar por el grado de Licenciadas en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Maguid, A. (1986). *Migración y empleo en la aglomeración metropolitana de Costa Rica*. San José: CEPAL.
- Mallardi, M. (2013). *Cuestión Social e individuo: Aproximación a las tendencias contemporáneas de intervención sobre los problemas sociales*. Recuperado de: <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/1156>
- Manvoutouka, T. (2013). ¿Hasta qué punto y cómo puede conceptualizarse el trabajo informal? *Laboreal*, IX (2), 36-43.
- Marín, M. (2012). *Flexibilización Laboral del Trabajo Social en la terciarización de Servicios Sociales en el espacio de Coopesalud R.L.* Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social.
- Marinakís, A. (2006). *La rigidez de los salarios en Chile*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11141/1/090135150_es.pdf
- Marshalek, F. (2016). *Cuban economic reform: small businesses, household economic decision-making, informality and networking*. Submitted to the faculty of the University Graduate School in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Geography, Indiana University.
- Marsili, A. (2013). *A Reassessment of the Drivers of Economic Informality in Peru: Opportunities in Mobile Application Technology*. A Thesis submitted for the degree of Master of Arts in Latin American Studies. Faculty of the Graduate School of Arts and Sciences, Georgetown University, Washington, USA.
- Martínez Roque, V. (2019, abril). Diputada presenta proyecto para crear Colegio de Profesionales Estilistas. *El Mundo CR*. <https://www.elmundo.cr/costa-rica/diputada-presenta-proyecto-para-crear-colegio-de-profesionales-estilistas/>

- Martínez, J. (8 de febrero, 2019). *OCDE: una gran oportunidad para Costa Rica*. Crhoy. Recuperado desde: <https://www.crhoy.com/opinion/opinion-los-especialistas/ocde-una-gran-oportunidad-para-costa-rica/>
- Martínez, V. (29 de agosto, 2019). *Proyecto busca proteger derechos laborales de trabajadores de plataformas digitales*. Elmundocr. Recuperado desde: <https://www.elmundo.cr/costa-rica/proyecto-busca-protger-derechos-laborales-de-trabajadores-de-plataformas-digitales/>
- Marx, K. (2009). *El capital: crítica a la economía política: Libro I: el proceso de producción de capital*. Siglo XXI Editores.
- Masi, E. y Salazar, M. (2019) *Dust and Dignity: Domestic Employment in Contemporary Ecuador*. Cornell University Press.
- Matsuo, M. (2009). *Trabalho informal e desemprego: desigualdades sociais*. Tese apresentada para obtenção de título de Doutora em Sociologia. Faculdade de Filosofia, Letras y Ciencias Humanas, Universidade de Sao Paulo.
- Mauri, K. (2018). Entre el mundo del arte y el mundo del trabajo. Herramientas conceptuales para comprender la dimensión laboral del trabajo artístico. *Telón de Fondo*, (27), 114-143.
- Maxwell, N. (2007). *The Working Life: The Labor Market for Workers in Low-Skilled Jobs*. Michigan: W.E. Upjohn Institute.
- Meehan, L. (2018). *Políticas estructurales para impulsar la productividad y la inclusión en Costa Rica*. OCDE.
- Mejía, D. y Posada, C. (2007). Informalidad: teoría e implicaciones de política. *Borradores de Economía*, (455), 1-33.
- Meneses, K. y Córdova, G. (2017). *Crecimiento económico y encadenamientos de empleo*. San José: Programa Estado de la Nación.
- Míguez, P. y Sztulwark, S. (2012). Conocimiento y valorización en el nuevo capitalismo. *Rupturas*, (270), 11-32.
- Miller, C. (18 de noviembre, 2019). La paradoja de Uber: cómo la aplicación libera y encadena a sus conductores en la economía colaborativa. *BBC MUNDO*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-50448620>
- Minero, Y. [Dirección] (2012). *Globalización neoliberal, modelo de precarización laboral. Caso de mujeres trabajadoras en Honduras*. Centro de Derechos de Mujeres. Tegucigalpa.

- Ministerio de Cultura y Juventud (2020). *Cuadernillo #1: Medidas COVID-19 y sector cultura*. https://mcj.go.cr/sites/default/files/2020-04/cuadernillo_1_medidas_covid-19_y_sector_cultura.pdf
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (1991). *Plan Nacional de Desarrollo 1990/1994. Desarrollo sostenido con justicia social. Tomo II: Programas Estratégicos*. MIDEPLAN.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011). *Situación actual de los salarios mínimos en Costa Rica*. San José: Observatorio del Mercado Laboral, MTSS.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018). *Anuario Estadístico 2018*. San José: Observatorio del Mercado Laboral, MTSS.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f.). *Código de Trabajo, actualizado con la Reforma Procesal Laboral*. Recuperado de: http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- Molina, E. (2007). El encuentro entre lógicas globales y locales: empleo bananero y turístico en Cahuita y Puerto Viejo. *Revista de Ciencias Sociales, III-IV (117-118)*, 13-26.
- Montero, Freddy M. (2010). Migración e integración en Costa Rica: estado actual y tendencias, Serie de Cuadernillos de Trabajo, Programa Entre Vecinos, DGME, San José.
- Montoya, B; Montes de Oca, H. (2009). Situación laboral de la población adulta mayor en el Estado de México. *Papeles de población*. (59), 193-237pp.
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales, II (108)*, 27-39.
- Mora Salas, M. y Pérez Sainz, J. (2016). *El desafío de inclusión laboral de jóvenes en barrios urbano-marginales en Centroamérica: más allá de las políticas de capacitación para el empleo*. Taller internacional de discusión sobre violencia y empleo juvenil en América Latina, 28 y 29 de noviembre 2016, Universidad de los Andes.
- Mora, M; León, A; Esquivel, D; Hernández, G; Muñoz, J. y Obando, J. (2015). *Análisis de concentración del mercado de seguros en Costa Rica del año 2010 al 2014*. San José: TEC.
- Mora, M; Sarmiento, H. y Tilly, C. (2015). *The Precarious Work in Construction in Guatemala and Costa Rica*. USA: Solidarity Center.

- Morales, N. (marzo, 2019). *Mujeres costarricenses enfrentan triple barrera en el mundo laboral*. Programa Estado de la Nación. Costa Rica.
- Morales, R. (4 de abril, 2019). *Situación actual tendencias del empleo en Costa Rica*. Observatorio Económico y Social, Universidad Nacional.
- Morales, R. (noviembre, 2019). *Brechas de género en el mercado laboral costarricense*. Observatorio Económico y Social, Universidad Nacional.
- Moreno, P. y Tamayo, C. (2012). *Los vendedores ambulantes de chapinero: Un reflejo del vínculo formalidad/ informalidad*. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Carrera de Administración de Empresas. Bogotá, Colombia.
- Muñoz, M. (2013). Transformaciones en el trabajo. Discusión en torno a la imbricación industrial-postindustrial. En: *Transformación(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s). Algunas aproximaciones desde Latinoamérica*. Argentina: Espacio Editorial.
- Nájera, X. (septiembre, 2015). La afectación laboral en el esquema neoliberal. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*. (17), 137-157pp.
- Navarrete, P. (2017). *From Survival to Social Mobility: Supporting the Informal Economy in Santiago de Chile*. A thesis for the degree of Doctor of Philosophy. London School of Economics, Department of Geography and Environment.
- Neffa, J. (2006). Evolución conceptual de la teoría de la regulación. Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. *Anthropos*, 183-206.
- Nelson, J. (2018). Historia de las zonas francas en Costa Rica y su impacto. *Versión inmobiliaria*, 42-47.
- Nóbrega, R. (2014). *Os limites da flexibilização e informalidade na produção e trabalho contemporâneos: imigração laboral boliviana e a indústria de vestuário de São Paulo*. Tese a presentada para a obtenção do título de Doutor ao Programa de Pós-graduação em Sociologia. Universidade do Estado do Rio do Janeiro.
- Novick, M. (2001). La transformación de la organización del trabajo. En: De La Garza, E. (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: COLMEX-FLACSO-UAM-FCE.
- Novick, M. (2018). *El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión*. Santiago: Naciones Unidas.

- Nun, J. (1971). *Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal*. Santiago: CELADE.
- Núñez, M. (28 de abril, 2020) Impactos de COVID-19 se ensañan con las trabajadoras de la limpieza. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/impactos-de-covid-19-se-ensanan-con-las-trabajadoras-de-la-limpieza/>
- Núñez, M. (marzo, 2018). Sector hotelero costarricense avanza a pasos agigantados. *Inversión Inmobiliaria*.
- Oakes, P. (2017). *De la economía formal a la formalización en México al primer año del programa “Crecamos Juntos”*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública. Universidad Nacional Autónoma de México.
- OCDE y BID (2016). *Impulsando la productividad y el crecimiento inclusivo en América Latina*.
- OCDE, CAF, CEPAL (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018: Repensando las instituciones para el desarrollo*. Paris: Éditions OCDE.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Políticas Nacionales de Empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores*.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Panorama Laboral 2017*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Panorama laboral 2018*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región*. Lima.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. ¿Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital?* Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (27 de abril, 2020). COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS. Declaraciones, centro de prensa. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2017). *Estudios de la OCDE sobre el Mercado Laboral y las Políticas Sociales: Costa Rica*. San José: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Otero, A. (2014). *Pensions, Work and Informality. A Multi-Tier Contributory Pension System*. A thesis submitted for the Degree of Doctor of Philosophy to the University College London, the University of London.
- Ovares Chacón, J. y Pessoa Solera, F. (2008). La introducción de la jornada anualizada y la jornada variable en la normativa laboral costarricense. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.
- Palafox Muñoz, A. (2013). El turismo como eje de acumulación. *Nómadas (Número Especial: América Latina)*, 1-15.
- Palmer, S. (1999). Adiós al laissez-faire: la política social en Costa Rica (1880-1940). *Revista de Historia de América*, (124), 99-117.
- Peña, T. y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, (16), 55-81.
- Pereira, E. (2016). *Informal sector, Business Cycle and Fiscal Policy*. PhD. Dissertation in Economics, University of Porto, Portugal.
- Pérez Sainz, J. y Mora Salas, M. (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, 14 (28), 37-49.
- Pérez, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista chilena de Salud Pública*. 20(1), 36-44pp.
- Pérez, J. P. (2014). *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José: FLACSO.
- Pérez, J.P. (1996). *De la finca a la maquila. Modernización capitalista y trabajo en Centroamérica*. San José: FLACSO.
- Pineda Talavera, M. (2019). Honduras: precariedad laboral en la clase asalariada durante el modelo de acumulación neoliberal. *Íconos, Revista de Ciencias Sociales* (63), 101-123.
- Pontes, R. (2003). Mediación: categoría fundamental para el trabajo del asistente social. En Montañó, C. y Borgianni, E. (orgs.). Sao Paulo: Cortez Editora.
- Porembka, A. (2013). *Argentina's informal economy: a case of study of Patria Grande upon the informal textile industry*. Thesis for the degree of Master of Arts in Development Management and Policy. Georgetown University, Washington, USA.

Presidencia de la República (2020, marzo). *Carta abierta al sector artístico y cultural*. <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2020/03/carta-abierta-al-sector-artistico-y-cultural/>

Presidencia de la República de Costa Rica (2015). *Presupuesto de Cultura plantea recortes por \$1.683 millones para próximo año*. <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2015/10/presupuesto-de-cultura-plantea-recortes-del-378-para-proximo-ano/>

Presidencia de la República de Costa Rica (2018). *Industria turística aporta 6,3% del PIB a la economía de Costa Rica*. Recuperado de: <https://presidencia.go.cr/comunicados/2018/11/industria-turistica-aporta-63-del-pib-a-la-economia-de-costa-rica/>

Programa Estado de la Nación (2017). *XXIII Informe Estado de la Nación*. San José: Consejo Nacional de Rectores.

Programa Estado de la Nación (2019). *Resumen Informe Estado de la Nación*. San José: CONARE.

Programa Estado de la Nación. (2011). *Decimosexto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*. San José: Programa Estado de la Nación.

Programa Estado de la Nación. (2014). *Decimonoveno Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*. San José: Programa Estado de la Nación.

Programa Estado de la Nación. (2017). *Informe Estado de la Nación 2017: Un análisis amplio y objetivo sobre la Costa Rica que tenemos a partir de los indicadores más actuales (2016)*. San José, Costa Rica. Programa Estado de la Nación. <http://estadonacion.or.cr/2017/assets/en-23-2017-book-low.pdf>

Programa Estado de la Nación. (2018). *Vigésimo tercero Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*. San José: Programa Estado de la Nación.

Programa Estado de la Nación. (2019).

Proyecto de Ley No. 19052. *Fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo*. Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2014-2018).

Proyecto de Ley No. 21567. *Ley de protección de la persona trabajadora de plataformas digitales de servicios*. Asamblea Legislativa de Costa Rica. (29 de agosto, 2020)

Quesada, A. (2008). El "tercer sector", la "economía social" y trabajo social en costa rica. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 1(119), 107-119.

- Quijano, A. (1973). Redefinición de la dependencia y proceso de marginalización social. En Weffort, F., y Quijano, A. *Populismo, marginalización y dependencia. Ensayos de interpretación sociológica*. San José: UCA.
- Ramírez Alfaro, L. (2010). *La informalidad y semiformalidad empresarial en Costa Rica: un acercamiento desde la mirada de personas expertas*. San José: Universidad Nacional Estatal a Distancia.
- Ramírez Granados, M. (2010). Las transformaciones del empleo público costarricense. *Revista Ciencias Sociales*, (128-129), 87-95.
- Reguant, M. y Torrado, M. (2016). El método Delphi. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 9 (1), 87-102.
- República de Costa Rica (2018). *Compendio económico*. San José: Ministerio de Hacienda.
- Revista Summa. (17 de abril, 2019). Costa Rica: *Coyol Free Zone genera empleo para más de 13000 personas*. Recuperado desde: <https://revistasumma.com/costa-rica-coyol-free-zone-genera-empleo-para-mas-de-13-000-personas/>
- Revista Summa. (8 de octubre, 2018). *Zona franca costarricense obtiene 4 premios internacionales*. Recuperado desde: <https://revistasumma.com/zona-franca-costarricense-obtiene-4-premios-internacionales/>
- Rhomari, M. (2015). *La réforme des systèmes de retraite dans les pays en développement et l'extension de la couverture à l'emploi informel, Application au Maroc*. Thèse pour l'obtention du titre de Docteur en Sciences Economiques. Université Paris - Dauphine.
- Rivadeneira Guzmán, S. (2015). *Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas*. Tesis para optar por el grado de magíster en Derecho de Empresa. Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Rivera, E. (2019, enero). *Crónicas de vulnerables: sobrevivir en dos ruedas, los nuevos proletarios*. Recuperado de: <https://semanariouniversidad.com/pais/cronicas-de-vulnerables-sobrevivir-en-dos-ruedas-los-nuevos-proletarios/>
- Rivero, R. (septiembre 2013). Educación y Pedagogía en el marco del neoliberalismo y la globalización. *Perfiles educativos*. 35(142), 149-166.
- Roa Viana, L. (2013). *¿La contratación en Peluquerías, una verdadera relación laboral?* Caso de Grado para optar al título de Especialista en Legislación Laboral y Seguridad Social, Universidad ICESI, Cali, Colombia.

- Rodríguez, M. (2014). Ámbitos laborales precarizados: entre la dominación y la resistencia: El caso de los trabajadores gastronómicos de la ciudad de La Plata [Trabajo final de grado en sociología]. Universidad Nacional de La Plata.
- Rodríguez, O. (2015). *Empleo informal en Costa Rica alcanza su punto más alto desde el 2010*. San José.
- Rojas Valentino, A. (2017). La multiperiodalidad de la jornada de trabajo: un enfoque italiano y su aplicabilidad a la problemática del trabajo en horas extras en el Perú. *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8 (16), 101-124.
- Rojas, H. (2017). Comportamiento de las entidades integrantes del sistema financiero costarricense durante la crisis económica mundial de 2008. *TEC Empresarial*. 11 (2), 27-40.
- Rojas, P. (10 de febrero, 2020). Torbellino del “efecto Uber” devoró más de 400 placas de taxi. *CrHoy.com*
- Rojas, P. (25 de marzo, 2020). Rubén Vargas, líder de taxistas: “ya tenemos compañeros con hambre y echados en casas”. *CrHoy.com*
- Rostow, W. (1967). *Las etapas del crecimiento económico. Un manifiesto no comunista*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ruiz, D. (2015). La actividad turística y la generación de empleo en hoteles y restaurantes en los distritos de Piura, Catacaos y Máncora en el período 2005-2013. (Tesis para obtener título en la maestría de Gestión de empresas turísticas y hoteleras). Universidad de San Martín de Porres. Lima: Perú.
- Sáenz, A. (2017). *Influencias del sistema tributario en la incorporación de la economía informal: un enfoque de economía pública, 2000-2015*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Economía. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sáez, P. (2013). *Empleo informal y precariedad en el Chile actual*. Tesis de grado para optar al Título Profesional de Sociólogo. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Dpto. de Sociología.
- Samaniego de la Parra, B. (2017). *Formal firms, informal workers, and household labor supply in Mexico*. A dissertation submitted to the faculty of the division of social sciences for the degree of doctor of philosophy, Department of Economics, University of Chicago, USA.
- Samba, S. (2012). *Significados do trabalho informal em Luanda: luta, coragem e persistência nas vozes dos jovens migrantes*. Doutorado em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

- Sánchez, C. (2013). *Procesos de precarización de las relaciones socio-laborales del régimen de zona franca: un estudio de caso de las mujeres trabajadoras de maquila industrial en Heredia y Puntarenas 2009-2010*. Tesis para optar por el título de licenciatura en Sociología. Universidad de Costa Rica.
- Sanguinetti, P. (2013). El emprendimiento como motor de desarrollo. En: Corporación Andina de Fomento. *Emprendimientos en América Latina: Desde la subsistencia hacia la transformación productiva*. Bogotá: CAF.
- Seanett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Secretaría Técnica de los ODS. (2016). *Inventario de Políticas Públicas según los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. San José, Costa Rica.
- Serna, M. (2008). Las políticas de la pobreza en el pos consenso de Washington: más allá y más acá del liberalismo social. *Revista de Ciencias Sociales, Año XXI, (24), 47-60*.
- Sotgiu, A. (2013). *Vulnerabilidad y Precariado: Análisis de los conceptos de Robert Castel y Loïc Wacquant*. Monografía final de grado. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Licenciatura en Trabajo Social.
- Soto, M. y Ulate, A. (2013). *Costa Rica: impactos y lecciones de la crisis internacional 2008/2009*. Costa Rica: UCR, PNUD.
- Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un “concepto espurio”. En: VV.AA. *Sociología del Trabajo*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Superintendencia de Telecomunicaciones (SUTEL). (2019). *Estadísticas del sector de telecomunicaciones*. San José, Costa Rica.
- Tapella, E. (2007). *El mapeo de Actores Claves*. Documento de trabajo del proyecto Efectos de la biodiversidad funcional sobre procesos ecosistémicos, servicios ecosistémicos y sustentabilidad en las Américas: un abordaje interdisciplinario”, Universidad Nacional de Córdoba, Inter-American Institute for Global Change Research (IAI).
- Teletica. (marzo, 2020). Coronavirus: Empresas de turismo se preparan para lo peor a pocas horas del cierre de fronteras. (Entrevista con Javier Pacheco). https://www.teletica.com/251899_coronavirus-empresas-de-turismo-se-preparan-para-lo-peor-a-pocas-horas-del-cierre-de-fronteras
- Todaro, R. (2016). Flexibilidades, rigideces y precarización: trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado. CLACSO.

- Tokman, V. (2003). De la informalidad a la modernidad. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, (155), 9-32.
- Trejos Solórzano, J. D. (2008). *Características y evolución reciente del mercado de trabajo en América Central*. Ponencia preparada en el marco del Informe Estado de la Región en desarrollo humano sostenible 2008. San José: Programa Estado de la Nación.
- Trejos, M. (2000). Política laboral del ajuste en Costa Rica: Inestabilidad, intensidad y ausencia de representación. *Nueva Sociedad*. (165). 44-55.
- Trejos, M. (2004). Las reformas laborales y la acción sindical en Costa Rica. En: Roquebert León, M. *Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica*. Friedrich Ebert Stiftung Centroamérica.
- Udemezue, V. (2013). *Policy Implications of the Spatial and Structural Relationships of the Informal and Formal Business Sectors in Urban Nigeria: The Case of Enugu (1990-2010)*. Dissertation presented for the degree of Doctor of Philosophy. Stellenbosch University, Faculty of Geography and Regional Planning.
- Ugarte, O. (30 de abril, 2020). El sector restaurante está muriendo, asegura Cámara de Restaurantes. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/el-sector-restaurante-esta-muriendo-asegura-la-camara-de-restaurantes/>
- Umaña, J. (26 de junio, 2019). Desmedido crecimiento de la fuerza de trabajo agudiza la situación de empleo en Costa Rica. *Hoy en el TEC*. <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2019/06/26/desmedido-crecimiento-fuerza-trabajo-agudiza-situacion-empleo-costa-rica>
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (2018). *Estrategia Nacional de Empresas Sostenibles, Decálogo 2018-2020: diez ejes fundamentales para potenciar la competitividad del país*. UCCAEP.
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (s.f.). *Informe de labores 2018-2019*. https://www.uccaep.or.cr/images/content/informe-de-labores/Informe_de_Labores_2018-2019.pdf
- Uribe García, J; Ortiz Quevedo, C. y García Cruz, G. (2008). Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. *Cuadernos de Administración*, 21 (37), 211-241.
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL

- Valenzuela, P. (2015). *2012 labor reform in México and its impact in the formal and informal labor markets*. A thesis submitted for the degree of Master in Public Policy. Graduate School of Arts and Sciences, Georgetown University, Washington, USA.
- Valotto, G. (2011). La evolución en la consideración económica del sector servicios. *Contribuciones a la economía*, (2011-02), 1-32.
- Valverde, A. (2008). *La ciudad de Puntarenas: una aproximación a su historia económica y social, 1858-1930*. San José: SIEDIN-UCR.
- Vargas, L. (2016). El Proyecto Histórico Neoliberal en Costa Rica (1984-2015): Devenir histórico y crisis. *Revista Rupturas*, 6(1), 145-160.
- Vasconcelos, E. (1999). *Estado y políticas sociales en el capitalismo: un abordaje marxista*. En Borgianni, E. y Montaña, C. (orgs.) *La política social hoy* (pp. 71-102). São Paulo, Brasil: Cortez Editora.
- Velázquez, K. (2018). *La evolución de la economía informal y acciones adoptadas para disminuirla, 2006-2016*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Economía. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Viales Hurtado, R; Chavarría Camacho, D. y Araya Chinchilla, R. (2016). El proceso de reforma al Código Procesal Laboral: legislación laboral, actores sociales y lenguajes de valoración. Tres elementos clave de la política socio-laboral en Costa Rica, 1998-2016. *Memorias, Revista Digital de Arqueología e Historia*, (30), 66-97.
- Vilas, C. (2000). ¿Más allá del consenso de Washington? Un enfoque desde la política de algunas propuestas del Banco Mundial. *América Latina Hoy*, (26), 21-39.
- Villalustre, L. y Del Moral, E. (2010). Mapas conceptuales, mapas mentales y líneas temporales: objetos “de” aprendizaje y “para” el aprendizaje en Ruralnet. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa - RELATEC*, 9 (1), 15-27.
- Villatoro, V. (2007). *La participación de la mujer en la economía informal. Caso específico: Asentamiento La Arenera, Zona 12*. Tesis presentada a la Dirección de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala previo a Conferírsele el Título de Trabajadora Social en el grado académico de licenciada.
- Weller, J. (1997). El empleo rural no agropecuario en el Istmo Centroamericano. *Revista de la CEPAL*, (62), 75-90.
- Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la Cepal* (84), pp. 159-176.

- Wornell, E. (2017). *Immigrant integration in new U.S. destinations: the prevalence, function and networks of informal works*. A Dissertation in Rural Sociology and Demography, Pennsylvania State University.
- Xirinachs, Y. (2017). Costa Rica a 10 años del CAFTA. Efectos sobre las exportaciones, la inversión extranjera directa y el consumo privado. San José: Programa Estado de la Nación.
- Zapata, F. (2001). El trabajo en la vieja y en la nueva economía. En: De La Garza Toledo, E (coord.). *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- Zuo, H. (2013). *Formal and Informal Employment in China*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Economics. Nagoya University. School of Economics.

ANEXOS

Anexo N° 1: Distribución de los trabajos finales de graduación, según área profesional

Área profesional o especialidad	Investigaciones	Cantidad
Economía o ciencias económicas	Cacciamali (1982), Contreras (2016), García (2013), Finkelstein (2013), Delgado y Jiménez (2012) y Araya (1994), Da Veiga (2016), Otero (2014), Bandaogo (2016), Samaniego (2017), Becker (2015), Rhomari (2015), Zuo (2013), Camacho (2018), Gómez (2018), Sáenz (2017), Velázquez (2018) y Erero (2014), Cano (2012)	19
Trabajo Social	Afaro, Barrientos, Espinoza y Muñoz (2017); Blanco y Quirós (2013); Hidalgo y Rodríguez (2011); Carrillo y Marín (2009); Calvo, Durán y Marín (1995) y Jiménez, Pernudi, Santillán y Vargas (1992); Samba (2012).	8
Sociología	Matsuo (2009) y Sáez (2013), Bechara (2012), Nóbrega (2014), Gastón (2013), Wornell (año)	6
Geografía	Marshalek (2016), Lima (2015), Udemueze Onyebueke (2013), Navarrete (2017)	4
Ciencias Políticas	Karcher (2014), Castillo (2016) y Oakes (2017), Altamirano (2015)	4
Políticas Públicas	Cadena (2015), Valenzuela (2015), De Souza (2014)	3

Administración, Estudios o Gestión del Desarrollo	Porembka (2013) y León (2013), Abdualah Tika (2018)	3
Administración de negocios o empresas	Kavan (2013) y Moreno y Tamayo (2012).	2
Antropología	Chambers (2014)	1
Estudios Latinoamericanos	Marsili (2013).	1
Doctorado en Gobierno	González (2016)	1
Doctorado en Filosofía	Gumbo (2013)	1

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información recopilada en matrices de análisis.

Anexo N°2: Otros trabajos finales de graduación del área de Trabajo Social, no tomados en cuenta debido a los criterios de exclusión establecidos.

Trabajo Final de Graduación	Descriptor	Motivo de exclusión
Baldi y Obando (1998)	Trabajadores migrantes de la construcción.	Pese a ser del área de Trabajo Social, no cumplen con primer criterio, al no contar en su título con las palabras claves fijadas.
Jiménez y Peralta (1998)	Trabajo Social y Microempresas.	
Granados y Pérez (1999)	Mujeres trabajadoras en fincas bananeras.	
Campos, Chavarría y Vindas (2009)	Empleo y desempleo en el cantón de Parrita.	
Alfaro, Alfaro y Blanco (2016)	Estrategias de sobrevivencia de pescadores artesanales en Puntarenas.	
Madriz y Castro (2010)	Contrato y contratación de profesionales en Trabajo Social en el sector público.	
Alfaro, Mora y Solórzano (2012)	Procesos de trabajo en los que se inserta el profesional en Trabajo Social, dentro del sector de capital transnacional.	
Marín (2012)	Flexibilización laboral del trabajo profesional en las cooperativas de salud en Costa Rica.	
Barrantes y Garita (2014)	Transformaciones en la contratación de profesionales en Trabajo Social desde la DGSC.	

Calderón, Jenkins y Marín (2014)	Condiciones de trabajo de la profesión en el ámbito penitenciario.	
Delgado, Jiménez y Morales (2014)	Repercusiones del desempleo en profesionales en Trabajo Social.	
Sotgiu (2013) ^a	Revisión conceptual de términos Vulnerabilidad y Precariado.	

a/ Última tesis es internacional, proveniente de Uruguay.

Fuente: Elaboración propia, con base en selección preliminar de trabajos finales de graduación.

Anexo N°3: Guías de entrevista

Anthony García, Agenda Joven, UNED

La presente entrevista tiene como finalidad aproximarse a investigadores o investigadoras que se encuentren desarrollando o que hayan finalizado investigaciones en materia de empleo y/o informalidad. Se pretende valorar su posible participación en el trabajo de campo del presente trabajo final de graduación, el cual consiste en la obtención de criterios expertos sobre la temática en estudio. Asimismo, se busca retroalimentación sobre algunos elementos del diseño de investigación y de los capítulos ya elaborados.

1. Rasgos generales de la investigación realizada (tema, objeto, problema)
2. Metodología utilizada para aproximarse a su objeto de investigación
3. Principales hallazgos y conclusiones (este último en caso de investigaciones finalizadas)
4. ¿Recurrió a alguna de las siguientes categorías teóricas: crisis económicas, neoliberalismo, flexibilidad laboral, precarización, segmentación laboral?
5. ¿Cuál de los siguientes elementos contextuales consideró para su investigación: panorama económico global y regional, situación política y económica (desaceleración, déficit fiscal) del país, estructura productiva y del mercado de

trabajo, modelo de desarrollo, ¿nuevos fenómenos laborales (autoempleo, tercerización, etc.)?

6. Aparte de los elementos que hemos conversado ¿qué otros considera usted que deben considerarse o profundizarse?
7. Finalmente ¿estaría anuente a participar en el trabajo de campo de la presente investigación? (Consiste en una serie de entrevistas para obtener criterio experto, utilizando el Método Delphi)

Guía de entrevista: Ariane Grau Crespo, Escuela Sindical de la APSE

1. Como parte de nuestro problema de investigación pretendemos abordar el empleo informal en el sector servicios, entre esto, problematizar las condiciones laborales en salario, contratación, seguro social y jornada laboral, así como situaciones como el subempleo, autoempleo, desempleo y pluriempleo, y cómo estos fenómenos se comportan en la dinámica del mundo laboral, actualmente, ¿Cómo se ven afectadas las condiciones laborales en el actual contexto neoliberal? Y ¿Cómo repercute esto en los derechos laborales?
2. ¿Qué rol juega el estado costarricense en esta dinámica?
3. ¿Cuál ha sido y está siendo el papel de las organizaciones sindicales?
4. ¿Cuáles han sido los alcances y limitaciones de las políticas laborales hasta ahora?
5. ¿Cómo se visualiza el escenario futuro?
6. Todo esto ha sucedido por una serie de eventos históricos que impactan a nivel local y regional (zonas francas, adhesión OCDE, déficit fiscal, tratados de libre comercio, plataformas digitales) ¿Puede reconocer y señalar algún otro evento de importancia en este periodo?
7. ¿Cuál ha sido el impacto de las crisis económicas en esta dinámica?
8. ¿Considera usted que se están dando fenómenos de precarización laboral en el sector público costarricense? ¿Cuáles se pueden identificar?
9. Particularmente, en el tema de educación dual, ¿Cuáles son los efectos de su implementación en el mercado laboral?

10. Respecto a sus investigaciones, ¿Qué metodologías ha utilizado, y vinculado a esta temática?, ¿Cuáles categorías teóricas considera elementales para abordarlo?
11. Finalmente ¿estaría anuente a participar en el trabajo de campo de la presente investigación? (Consiste en una serie de entrevistas para obtener criterio experto, utilizando el Método Delphi)

Guía de entrevista: Jouseth Chaves, SITRASEP

1. Como parte de nuestro problema de investigación pretendemos abordar el empleo informal en el sector servicios, entre esto, problematizar las condiciones laborales en salario, contratación, seguro social y jornada laboral, así como situaciones como el subempleo, autoempleo, desempleo y pluriempleo, y cómo estos fenómenos se comportan en la dinámica del mundo laboral, actualmente, ¿Cómo se ven afectadas las condiciones laborales en el actual contexto neoliberal? Y ¿Cómo repercute este en los derechos laborales? ¿Qué balance haría de estas situaciones en el sector privado?
2. ¿Qué rol juega el estado costarricense en esta dinámica?
3. ¿Cuál ha sido y está siendo el papel de las organizaciones sindicales?
4. ¿Cuáles han sido los alcances y limitaciones de las políticas laborales implementadas hasta ahora?
5. Todo esto ha sucedido por una serie de eventos históricos que impactan a nivel local y regional (zonas francas, adhesión OCDE, déficit fiscal, tratados de libre comercio, plataformas digitales) ¿Puede reconocer y señalar algún otro evento de importancia en este periodo?
6. ¿Desde SITRASEP, conocen o dan seguimiento a algún caso particular en el cual se violenten los derechos laborales? (Algún caso particular del sector servicios) ¿Cuál ha sido la respuesta ante esto?
7. ¿Hay vínculo o conoce el accionar de algún otro actor social que trabaje en torno a esta temática?

8. Finalmente ¿estaría anuente a participar en el trabajo de campo de la presente investigación? (Consiste en una serie de entrevistas para obtener criterio experto, utilizando el Método Delphi)

Guía de entrevista: Pablo Sauma, IICE-UCR

La presente entrevista tiene como finalidad aproximarse a investigadores o investigadoras que se encuentren desarrollando o que hayan finalizado investigaciones en materia de empleo y/o informalidad. Se pretende valorar su posible participación en el trabajo de campo del presente trabajo final de graduación, el cual consiste en la obtención de criterios expertos sobre la temática en estudio. Asimismo, se busca retroalimentación sobre algunos elementos del diseño de investigación y de los capítulos ya elaborados.

1. Como parte de nuestro problema de investigación pretendemos abordar el empleo informal en el sector servicios, entre esto, problematizar las condiciones laborales en salario, contratación, seguro social y jornada laboral, así como situaciones como el subempleo, autoempleo, desempleo y pluriempleo, y cómo estos fenómenos se comportan en la dinámica del mundo laboral, actualmente, ¿Cómo se ven afectadas las condiciones laborales en el actual contexto neoliberal? Y ¿Cómo repercute este en los derechos laborales? ¿Qué balance haría de estas situaciones en el sector privado?
2. ¿Qué rol juega el estado costarricense en esta dinámica, y, ¿Cuáles han sido los alcances y limitaciones de las políticas laborales hasta ahora?
3. Como parte de nuestro problema de investigación pretendemos abordar el empleo informal en el sector servicios, entre esto, problematizar las condiciones laborales en salario, contratación, seguro social y jornada laboral, así como situaciones como el subempleo, autoempleo, desempleo y pluriempleo, y cómo estos fenómenos se comportan en la dinámica del mundo laboral, actualmente, ¿Cómo se ven afectadas las condiciones laborales en el actual contexto neoliberal? Y ¿Cómo repercute este en los derechos laborales?
4. ¿Cómo se visualiza el escenario futuro?

5. Todo esto ha sucedido por una serie de eventos históricos que impactan a nivel local y regional (zonas francas, adhesión OCDE, déficit fiscal, tratados de libre comercio, plataformas digitales) ¿Puede reconocer y señalar algún otro evento de importancia en este periodo?
6. ¿Cuál ha sido el impacto de las crisis económicas en esta dinámica?
7. ¿Considera usted que se están dando fenómenos de precarización laboral en el sector público costarricense? ¿Cuáles se pueden identificar?
8. Respecto a sus investigaciones, ¿Qué metodologías ha utilizado, y vinculado a esta temática?, ¿Cuáles categorías teóricas considera elementales para abordarlo?
9. Dadas sus investigaciones en el tema de pobreza y desigualdad, ¿Cuál nexo encuentra con el tema de empleo? particularmente distinguiendo empleo informal y formal.
10. Finalmente ¿estaría anuente a participar en el trabajo de campo de la presente investigación? (Consiste en una serie de entrevistas para obtener criterio experto, utilizando el Método Delphi)

Guía de entrevista: Alba Gutiérrez, MTSS

La presente entrevista tiene como finalidad aproximarse a investigadores o investigadoras que se encuentren desarrollando o que hayan finalizado investigaciones en materia de empleo y/o informalidad. Se pretende valorar su posible participación en el trabajo de campo del presente trabajo final de graduación, el cual consiste en la obtención de criterios expertos sobre la temática en estudio. Asimismo, se busca retroalimentación sobre algunos elementos del diseño de investigación y de los capítulos ya elaborados.

1. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué rol juega el estado costarricense en la protección de los derechos laborales?,
2. En la última década se han acentuado una serie de eventos históricos que impactan a nivel local y regional (zonas francas, adhesión OCDE, plataformas digitales) han generado nuevas dinámicas laborales, ¿Cómo impactan estos fenómenos en los derechos laborales de la población trabajadora?
3. Ante esto, ¿Cómo visualiza el escenario futuro?

4. Desde la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo, ¿Cuál es el procedimiento que se sigue para atender las denuncias planteadas?
5. ¿Tienen alguna guía de entrevista, u observación para las inspecciones?
6. ¿Qué tipo de situaciones son más comunes en las denuncias o inspecciones?
7. ¿Cuáles son los alcances y limitaciones del mecanismo de inspección laboral utilizado?
8. ¿Hay diferencias en las situaciones identificadas en inspección en el sector público o privado; o entre sectores económicos?
9. ¿Se realiza alguna sistematización de los resultados de las inspecciones? ¿Podríamos acceder a estos? ¿Generan investigaciones al respecto? ¿Qué sucede con los resultados?
10. Finalmente ¿Estaría anuente a participar en el trabajo de campo de la presente investigación? (Consiste en una serie de entrevistas para obtener criterio experto, utilizando el Método Delphi)

Guía de entrevista: Natalia Morales, PEN

La presente entrevista tiene como finalidad aproximarse a investigadores o investigadoras que se encuentren desarrollando o que hayan finalizado investigaciones en materia de empleo y/o informalidad. Se pretende valorar su posible participación en el trabajo de campo del presente trabajo final de graduación, el cual consiste en la obtención de criterios expertos sobre la temática en estudio. Asimismo, se busca retroalimentación sobre algunos elementos del diseño de investigación y de los capítulos ya elaborados.

1. Desde su experiencia investigativa, ¿Cuál considera que es la situación del empleo informal en Costa Rica?
2. ¿Qué comprende por empleo formal?, y ¿Encuentra un vínculo entre formalidad y derechos laborales?
3. ¿Cuáles son las poblaciones más vulnerabilizadas en el mercado de trabajo? ¿Por qué?

4. Dadas sus investigaciones en el tema de pobreza y desigualdad, ¿Cuál nexos encuentra con el tema de empleo? particularmente distinguiendo empleo informal y formal.
5. En la última década se han acentuado una serie de situaciones que impactan a nivel local y regional (zonas francas, adhesión OCDE, plataformas digitales) y han generado nuevas dinámicas laborales, ¿Cómo impactan estos fenómenos en los derechos laborales de la población trabajadora?
6. De acuerdo a su experiencia, ¿Qué rol juega el estado costarricense en la protección de los derechos laborales?
7. En materia de derechos laborales, ¿Cómo visualiza el escenario futuro?
8. Finalmente ¿Estaría anuente a participar en el trabajo de campo de la presente investigación? (Consiste en una serie de entrevistas para obtener criterio experto, utilizando el Método Delphi)

Francisco Campos, Sindicato Nacional de Conductores Especializados y Afines
(SINACOESA)

- 1- Sabemos que su sindicato representa a trabajadores del sector transporte. ¿Quiénes pueden afiliarse al sindicato? Es decir, ¿Autobuseros, trabajadores de empresas de servicios especiales, taxistas, u otro gremio?
- 2- En nuestra investigación, hemos identificado que en el sector transporte existe un alto porcentaje de flexibilidad en jornada y en horarios ¿Cómo cree que afecta la flexibilización laboral a los trabajadores del sector?
- 3- También, se ha visto que existe un porcentaje (27,2% - 32.1% - 24.2%) de personas que trabajan en el sector que no reciben un sueldo fijo, sino que reciben un pago por horas o días trabajados ¿Qué han identificado ustedes como sindicato respecto a esta situación?
- 4- En nuestra investigación, examinamos el cumplimiento de derechos laborales por rama de actividad (aguinaldo, horas extra, pago por enfermedad, pago de vacaciones, seguro de riesgos de trabajo y seguro social) Como sindicato ¿tienen conocimiento de cuáles son los que más se violentan? ¿Cuáles presentan mayores niveles de denuncia?

5- ¿En los últimos años, han detectado momentos en los cuales se hayan agravado o mejorado las condiciones de trabajo del gremio (por ejemplo, durante algún gobierno o en un año en particular)?

6- ¿Qué tipo de acciones se han planteado desde SINACOESA para mejorar las condiciones laborales del gremio? Asimismo ¿Qué acciones se han implementado desde el gobierno en esta línea?

7- ¿Cómo proyecta la situación de estas condiciones/garantías laborales en los próximos años dado el contexto actual? ¿Cuál sería un posible escenario futuro?

** En caso de vincularse con trabajadores independientes: Con la investigación logramos identificar que, en la asignación de salario, para el año 2010 el sector de transporte sobresalió como una de las ramas del sector que se asignaba un salario por sus actividades, no obstante, para el año 2018 sobresale por la NO asignación. ¿A qué se puede deber este fenómeno?

María Carmen Cruz, Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)

1- Sabemos que la asociación representa a trabajadoras domésticas ¿Cómo se acerca a ellas ASTRADOMES? ¿Qué tipo de servicios les brindan (asesoría legal, capacitación, etc.)?

2- En nuestra investigación, hemos identificado que la rama de trabajadoras domésticas es una de las actividades del sector servicios con mayor vulneración y precarización de condiciones laborales, existe, por ejemplo, altos porcentajes de subempleo, contratación temporal, no asignación de sueldo fijo. (Según las estadísticas, las formas de pago más comunes son pago por día o por hora). Respecto a estas situaciones, ¿Qué demandas tiene la población trabajadora?

3- Además, en materia de derechos laborales, las trabajadoras domésticas son la población a la cual se le incumplen más sus derechos (por ejemplo, aguinaldo, seguro social, horas extra, entre otros). ¿A qué se debe esta situación?

4- ¿Qué otro tipo de situaciones de irrespeto a los derechos de estas trabajadoras identifican desde la asociación (por ejemplo, situaciones de acoso, violencia)?

5- ¿En los últimos años, han detectado momentos en los cuales se hayan agravado o mejorado las condiciones de trabajo del gremio (por ejemplo, durante algún gobierno o en un año en particular)?

- 6- ¿Qué tipo de acciones se han planteado desde ASTRADOMES para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras? Asimismo ¿Qué acciones se han implementado desde el gobierno en esta línea (por ejemplo, desde la CCSS o el MTSS)?
- 7- ¿Cómo proyecta la situación de estas condiciones/garantías laborales en los próximos años dado el contexto actual? ¿Cuál sería un posible escenario futuro?

Enlaces Nicaragüenses: Quxabel Cárdenas

- 1- ¿Qué tipo de trabajo se realiza en materia de derechos laborales desde Enlaces Nicaragüenses? (por ejemplo, asesoría legal, proyectos socioeducativos, etc.)
- 2- En el vínculo de la organización con las familias migrantes ¿Cómo afecta el no cumplimiento de los derechos laborales en la calidad de vida de estas?
- 3- En nuestra investigación, dentro del sector servicios se evidencian que las personas trabajadoras migrantes tienen altos porcentajes de incumplimiento de sus derechos laborales (si se comparan con otras poblaciones) ¿Qué factores explican este comportamiento?
- 5- En los últimos años ¿se han detectado momentos en los cuales se hayan agravado o mejorado las condiciones de trabajo del gremio (por ejemplo, durante algún gobierno o en un año en particular)?
- 6- ¿Qué acciones se han planteado desde Enlaces Nicaragüenses para mejorar la situación de la población? A su vez ¿Qué acciones se han implementado desde el estado (por ejemplo, desde la DGME, el MTSS o la CCSS)?
- 7- ¿Cómo proyecta la situación de estas condiciones/garantías laborales en los próximos años dado el contexto actual? ¿Cuál sería un posible escenario futuro?

Esteban Monge, Unión de Trabajadores de la Música, Artistas y Afines (UTM)

- 1- Sabemos que la organización representa a trabajadores de la música, artistas y otros ¿Cómo se acerca a la organización a las y los artistas? ¿Qué tipo de servicios les brindan (asesoría legal, capacitación, etc.)?
- 2- En nuestra investigación, hemos identificado que la rama de actividades artísticas y de recreación, es una de las actividades del sector servicios con mayor vulneración y

precarización de condiciones laborales, existe, por ejemplo, altos porcentajes de subempleo, contratación temporal, no asignación de sueldo fijo. (Según las estadísticas, las formas de pago más comunes son pago por día o por hora). Respecto a estas situaciones, ¿Qué demandas tiene la población trabajadora?

3- Además, en materia de derechos laborales, las personas dedicadas al arte, son uno de los grupos poblacionales al cual se le incumplen más sus derechos (por ejemplo, aguinaldo, seguro social, horas extra, entre otros). ¿A qué se debe esta situación?

4- ¿Qué otro tipo de situaciones de irrespeto a los derechos de estas personas trabajadoras identifican desde la asociación? ¿Qué demanda el gremio?

5- ¿En los últimos años, han detectado momentos en los cuales se hayan agravado o mejorado las condiciones de trabajo del gremio (por ejemplo, durante algún gobierno o en un año en particular)?

6- ¿Qué tipo de acciones se han planteado desde UTM para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras? Asimismo ¿Qué acciones se han implementado desde el gobierno en esta línea (por ejemplo, desde el MTSS)?

7- ¿Cómo proyecta la situación de estas condiciones/garantías laborales en los próximos años dado el contexto actual? ¿Cuál sería un posible escenario futuro?

Yorleny Córdoba, Comisión Costarricense de Técnicos de Belleza

1- Sabemos que usted es la coordinadora de la Comisión Costarricense de Técnicos de Belleza ¿Podría contarnos cómo surgió esta organización? ¿qué grupos se encuentran representados en ella (estilistas, peluqueros, esteticistas, entre otros)?

2- En el sector de la belleza y los cuidados corporales hay muchas personas que trabajan de manera independiente. Investigaciones en otros países indican que las personas que trabajan por cuenta propia en este sector suelen tener bajos ingresos, no están aseguradas y sus negocios son inestables ¿cuál es la situación de las trabajadoras/es por cuenta propia del sector en Costa Rica?

3- Asimismo, también hay personas que son asalariadas o que son contratadas para brindar ciertos servicios ¿Qué tipo de situaciones han identificado en este grupo? ¿Cuáles son las situaciones más denunciadas?

- 4- ¿En los últimos años, han detectado momentos en los cuales se dieran avances o retrocesos en las condiciones de trabajo del gremio (por ejemplo, durante algún gobierno o en un año en particular)?
- 5- ¿Qué tipo de acciones se han planteado desde esta comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras? Asimismo ¿Qué acciones se han implementado desde el gobierno en esta línea (por ejemplo, desde el MTSS, la CCSS, etc.)?
- 6- ¿Cómo proyecta la situación de estas condiciones/garantías laborales en los próximos años dado el contexto actual? ¿Cuál sería un posible escenario futuro?

Rodrigo Cordero y Luis López, Seccional ANEP-Saloneros

- 1- Sabemos que la organización representa a trabajadores del sector restaurantes ¿se trabaja únicamente con saloneros o también con otras personas empleadas en esta actividad (cajeros, administradores, etc.)?
- 2- En nuestra investigación, hemos identificado que esta actividad es una de las actividades del sector servicios con mayor vulneración y precarización de condiciones laborales ¿Qué demandas tiene la población trabajadora?
- 3- Además, en materia de derechos laborales, las personas saloneras son uno de los grupos poblacionales al cual se le incumplen más sus derechos (por ejemplo, aguinaldo, seguro social, horas extra, entre otros). ¿A qué se debe esta situación?
- 4- ¿Qué otro tipo de situaciones de irrespeto a los derechos de estas personas trabajadoras identifican desde la seccional? ¿Qué demanda el gremio?
- 5- ¿En los últimos años, han detectado momentos en los cuales se hayan agravado o mejorado las condiciones de trabajo del gremio (por ejemplo, durante algún gobierno o en un año en particular)?
- 6- ¿Qué tipo de acciones se han planteado desde ANEP-Saloneros para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras? Asimismo ¿Qué acciones se han implementado desde el gobierno en esta línea (por ejemplo, desde el MTSS)?
- 7- ¿Cómo proyecta la situación de estas condiciones/garantías laborales en los próximos años dado el contexto actual? ¿Cuál sería un posible escenario futuro?